



**ACCORD D'ENTREPRISE  
EN FAVEUR DE L'INTEGRATION  
ET POUR L'EGALITE DES DROITS ET DES CHANCES  
DES PERSONNES HANDICAPEES  
SUR LA PERIODE 2021-2023  
AU SEIN D'ENGIE SA**

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

<b>1.</b>	<b>Préambule.....</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Champ d'application.....</b>	<b>3</b>
2.1.	Périmètre .....	3
2.2.	Bénéficiaires de l'accord .....	3
<b>3.</b>	<b>Plan d'embauche et d'intégration .....</b>	<b>4</b>
3.1.	Plan d'embauche .....	5
3.1.1.	Engagements de recrutement .....	5
3.1.2.	Alternance .....	5
3.1.3.	Travail temporaire.....	6
3.1.4.	Stagiaires .....	7
3.1.5.	Sourcing .....	7
3.1.6.	Intégration .....	8
3.1.7.	Adaptation des postes de travail .....	8
3.2.	Accessibilité .....	9
3.2.1.	Accessibilité des locaux.....	9
3.2.2.	Accessibilité numérique.....	9
<b>4.</b>	<b>Plan de maintien dans l'emploi .....</b>	<b>9</b>
4.1.	Actions d'anticipation sur les situations d'inaptitude professionnelle .....	10
4.2.	Actions de maintien dans l'emploi .....	10
<b>5.</b>	<b>Développement de l'employabilité.....</b>	<b>11</b>
5.1.	Formation des salariés handicapés .....	11
5.2.	Entretien annuel.....	12
5.3.	Entretien professionnel .....	12
5.4.	Suivi des parcours professionnels .....	13
5.5.	Accompagnement dans le cadre des transformations .....	13
5.6.	Offre de prestations spécifiques .....	14
5.6.1.	Diagnostic de situation au travail.....	14
5.6.2.	Bilan de compétences .....	14
5.6.3.	Bilan ergonomique.....	14
<b>6.</b>	<b>Mesures sociales spécifiques à destination des salariés handicapés .....</b>	<b>15</b>
6.1.	Démarche de RQTH .....	15
6.2.	Aides financières apportées aux personnes handicapées .....	15
6.3.	Rappel des dispositions statutaires .....	16
<b>7.</b>	<b>Aide aux salariés aidants de proches en situation de handicap .....</b>	<b>17</b>
<b>8.</b>	<b>Collaboration avec le secteur adapté et développement des achats.....</b>	<b>18</b>
8.1.	Information des salariés en charge de passer les commandes .....	18
8.2.	Adaptation des processus achat.....	18
<b>9.</b>	<b>Plan de communication - Formation.....</b>	<b>19</b>
9.1.	Communication .....	19
9.1.1.	Communication interne.....	19
9.1.2.	Coopération externe.....	21
9.2.	Formation des acteurs internes .....	21
<b>10.</b>	<b>Pilotage et suivi de l'accord .....</b>	<b>22</b>
10.1.	Pilotage de l'accord.....	22
10.2.	Missions du référent handicap .....	22
10.3.	Suivi de l'accord.....	22
<b>11.</b>	<b>Financement .....</b>	<b>23</b>
<b>12.</b>	<b>Durée, entrée en vigueur et conditions de validité .....</b>	<b>24</b>
<b>13.</b>	<b>Révision et publicité .....</b>	<b>24</b>
13.1.	Révision .....	24
13.2.	Formalités de dépôt et de publicité.....	25

## LEXIQUE

**AVP** : assistant de vie professionnelle

**BOETH** : bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

**CCAS** : caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale

**CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

**CESU** : chèque emploi service universel

**CPF** : compte personnel de formation

**DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

**DOETH** : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

**EATT** : expérimentation entreprises adaptées de travail temporaire

**EA** : entreprises adaptées

**ESAT** : entreprises et services d'aide par le travail

**IAE** : insertion par l'activité économique

**IRP** : instances représentatives du personnel

**GPEC** : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

**MDPH** : maison départementale des personnes handicapées

**OETH** : obligation d'emploi des personnes handicapées

**QPV** : quartier prioritaire de la ville

**SEEPH** : semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

**STPA** : secteur du travail protégé et adapté

**RQTH** : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

## 1. Préambule

Le développement de l'emploi des personnes handicapées et leur accompagnement dans la durée, au travers en particulier des actions menées pour leur maintien dans l'emploi, constituent un des axes importants de la politique de responsabilité sociale d'ENGIE, et de ses engagements en matière d'égalité des chances et de promotion de la diversité au sein de ses entités, reconnues par le Label Diversité.

Dans le domaine du handicap, cette politique s'inscrit pleinement dans :

- la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées,
- la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ; cette loi introduit, pour la première fois, dans le code de l'action sociale et des familles, une définition du handicap inspirée de la classification internationale du handicap (voir article 2.2),
- la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite "loi Macron",
- la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite « loi Pénicaud », qui réforme l'OETH,
- le décret n° 2021-198 du 23 février 2021 relatif aux aides à l'embauche des travailleurs handicapés et des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs.

C'est dans ce contexte et avec la volonté réaffirmée des parties au présent accord de poursuivre et de pérenniser la politique d'emploi de ses salariés handicapés qu'ENGIE SA a invité ses partenaires sociaux à la négociation en vue de la signature d'un nouvel accord en faveur du développement de l'emploi et de l'accompagnement des personnes handicapées. Celui-ci s'appliquera durant la période 2021 à 2023.

Les ambitions et actions déclinées dans ce nouvel accord s'inscrivent dans la continuité de la politique handicap mise en œuvre lors des précédents accords agréés par la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts de Seine, tout en tenant compte du contexte d'ENGIE SA et des transformations en cours dans l'entreprise.

Les parties au présent accord prennent acte du bilan de l'accord précédent qui figure en Annexe 4 du présent accord.

Au regard de ce bilan, les parties sont confortées dans leur volonté de poursuivre et de développer **ensemble** les actions engagées en faveur des salariés handicapés au sein d'ENGIE SA afin de :

- i. maintenir et faire progresser le taux d'emploi, l'objectif étant d'atteindre le taux légal de 6%,
- ii. maintenir dans l'emploi et assurer l'employabilité de ces salariés.

Les parties s'appuieront pour ce faire sur les trois axes suivants :

1. **Le pilotage de l'accord**, pour faciliter le déploiement, et coordonner les actions, dans le cadre du budget alloué,

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

2. **L'implication des acteurs et la dynamique collective** : l'accord est piloté au niveau d'ENGIE SA et les établissements le déploient sur leur périmètre, pour permettre la déclinaison des actions au plus près du terrain et ainsi mieux contribuer à l'atteinte des objectifs et ambitions de l'accord. Des synergies sont par ailleurs recherchées entre les établissements, afin d'optimiser la mise en œuvre des actions et les budgets engagés.
3. **Le renforcement des actions qualitatives** : les accords précédents ont démontré qu'un suivi rapproché permet de mieux prendre en compte la situation des bénéficiaires de l'accord, d'appréhender précisément leurs besoins et ainsi d'y répondre de façon appropriée.

La mise en œuvre concrète du présent accord s'appuiera sur les principaux leviers d'action que sont :

- l'embauche et l'intégration,
- le maintien dans l'emploi et le développement de l'employabilité,
- les aides financières,
- la communication et la formation des acteurs,
- l'emploi indirect via le recours aux achats auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA).

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du présent accord, des moyens, humains et financiers seront déployés pour soutenir les actions envisagées aux différentes étapes de l'exécution de l'accord.

## 2. Champ d'application

### 2.1. Périmètre

Le présent accord est applicable aux établissements IRP d'ENGIE SA.

### 2.2. Bénéficiaires de l'accord

Constitue un handicap, au sens de la loi n°2005-102 du 11 février 2005, introduit à l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles, *"toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant "*.

Les altérations mentionnées dans la définition ci-dessus, peuvent être classées en plusieurs familles de handicap, visibles ou invisibles :

- auditif : acouphène, surdité légère à profonde, ...
- visuel : myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme, ...
- mental : trisomie 21, autisme ou encore traumatisme crânien, ...
- moteur : lombalgie, TMS, rhumatisme, malformation, paralysie, AVC, membre amputé, ...

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

- psychique : TOC<sup>1</sup>, phobies, addictions, dépression, burn out, ...
- maladies invalidantes : sclérose en plaque, hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, allergie, eczéma, cancer, épilepsie,...
- troubles DYS : dyslexie, dyspraxie, dysphasie,...

Le handicap est une notion qui recouvre donc une diversité de situations dont les conséquences sur l'emploi peuvent être variables.

Sont concernés par les dispositions du présent accord :

1. les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) instituée par l'article L.5212-2 du code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé,
2. les salariés ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de leur département de résidence, via un dossier déposé à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et ayant fourni à l'entreprise le récépissé du dépôt de la demande auprès de la CDAPH.

Ainsi, bénéficient également du dispositif d'accompagnement proposé par l'accord les personnes en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en attendant la décision finale de la CDAPH.

En cas de refus de la RQTH, de non-renouvellement ou de fin de validité de la RQTH, le salarié perdra ses droits au bénéfice de cet accord sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées. Les actions mises en œuvre postérieurement au refus de la CDAPH, au non-renouvellement et à la fin de validité de la RQTH ne pourront plus être imputées sur le budget de l'accord.

### **3. Plan d'embauche et d'intégration**

Le processus de recrutement d'ENGIE SA se base sur les compétences et respecte le principe de non-discrimination, tel qu'affirmé par l'article L.1132-1 du code du travail, et en particulier vis-à-vis des personnes en situation de handicap.

Il s'appuie sur l'évaluation des compétences et des aptitudes du candidat à un poste. Toutefois, des aménagements pourront, si nécessaire, être apportés dans le déroulement matériel du processus, en fonction du handicap constaté.

L'accueil de salariés handicapés est aussi une occasion pour ENGIE SA de sensibiliser les équipes de travail, en démystifiant le handicap et en désamorçant les craintes et les idées reçues.

C'est pourquoi, tous les managers d'ENGIE SA devront suivre une session de sensibilisation aux handicaps, le nombre de managers sensibilisés sera suivi en Commission de Suivi.

---

<sup>1</sup> Trouble Obsessionnel Compulsif (TOC)

### 3.1. Plan d'embauche

#### 3.1.1. Engagements de recrutement

Au regard du contexte actuel de l'entreprise, le recrutement en alternance sera privilégié sur la période de l'accord, afin d'intégrer des jeunes en situation de handicap de manière temporaire ou définitive (transformation de contrats), tout en maintenant un effort de recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI).

Sur la durée de l'accord, les parties conviennent des objectifs à atteindre en termes de recrutements de personnes en situation de handicap, soit 10 contractualisations par an dont au minimum 2 contrats à durée indéterminée et 6 contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Si une année N considérée, la contractualisation minimum de 2 CDI n'avait pas pu être réalisée alors l'objectif de contractualisation en CDI de l'année N+1 serait augmenté du nombre de CDI non contractualisé(s) l'année précédente, soit 1 ou 2 CDI.

Dans les 10 contractualisations sont pris en compte les contrats à durée indéterminée, les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, les contrats à durée déterminée, les contrats d'intérim, les conventions de stages ( $\geq 2$  mois).

Dans la mesure du possible, lorsqu'il n'y aura pas de candidature RQTH identifiée pour un poste de cadre, des candidatures de niveau maîtrise pourront être proposées avec, selon les cas, un parcours de formation adapté et une adaptation des missions et attendus liés au poste initial.

Chaque année, les établissements via le référent Handicap communiqueront au Directoire RH d'ENGIE SA et à la Commission de Suivi de l'accord leur plan d'actions et l'équipe identifiée comme volontaire pour intégrer un emploi ciblé RQTH (CDI, alternant, intérim ou stagiaire).

Afin de prendre en compte la situation de l'entreprise et le contexte (ex. crise sanitaire), ces objectifs pourront être réexaminés en Commission de Suivi puis revus à la baisse ou à la hausse.

La Commission de Suivi (définie à l'article 10.1) et le Directoire RH d'ENGIE SA seront informés de manière semestrielle des avancées en matière de recrutement, afin d'identifier au besoin des actions correctives.

Au regard des éventuelles restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail, les contrats de travail pourront être établis à temps partiel.

#### 3.1.2. Alternance

Pour rappel, un accord formation et alternance dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières conclu le 1<sup>er</sup> décembre 2020 est applicable à ENGIE SA.

L'alternance est un véritable levier d'intégration dans l'emploi des personnes handicapées, en leur offrant la possibilité de compléter leur formation initiale,

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

d'acquérir de nouvelles compétences, de développer leur expérience professionnelle, voire de se réorienter.

Le groupe ENGIE s'est engagé à porter à 10% le nombre d'alternants dans l'effectif en France d'ici fin 2021, avec 50% de transformation en contrats CDD et CDI, dont 3% de jeunes<sup>2</sup> en situation de handicap.

Dans cette optique, des contrats d'apprentissage et de professionnalisation seront proposés aux personnes en situation de handicap, dont le projet professionnel est en adéquation avec les métiers des différents établissements de l'entreprise.

Dans le cadre de la GPEC et des compétences requises pour ENGIE SA et en accord avec les établissements, l'équipe RH ENGIE SA visera à développer et à nouer a minima un partenariat par an avec une structure de formation impliquée dans le cursus des étudiants handicapés.

Les établissements sont incités à poursuivre ou à nouer des partenariats avec des organismes spécialisés, des universités, des lycées, écoles, CFA internes et externes... proposant des formations dans des filières correspondant à leur besoin.

Le suivi de ces partenariats sera fait en Commission de Suivi de l'accord handicap. A l'issue de leur période d'alternance, l'entreprise s'engage à accompagner :

- les alternants qui souhaitent intégrer l'entreprise ou le Groupe ENGIE, notamment en complétant leur profil afin de les positionner sur des postes vacants dans le Groupe,
- les alternants qui ne souhaitent pas rester dans l'entreprise ou dans le Groupe ENGIE, ou qui n'ont pas été recrutés, et à faciliter leur accès à l'emploi dans des entreprises externes.

Ces derniers pourront être réorientés vers d'autres entreprises du Groupe, ou des entreprises externes, dans le cadre de la plateforme inter-entreprises (Plateforme Engagement Jeunes) ou vers des cabinets de recrutement spécialisés.

Enfin, les tuteurs en charge de l'accompagnement d'alternants handicapés suivront au préalable une sensibilisation au handicap, le suivi de ces sensibilisations étant fait en Commission de Suivi.

### 3.1.3. Travail temporaire

Les agences d'intérim seront sensibilisées à l'envoi de candidatures de personnes handicapées, en réponse aux demandes de missions de travail temporaire exprimées par les établissements auprès de ces dernières.

Les relations mises en place en 2020 avec l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) Kliff<sup>3</sup> seront poursuivies.

Un bilan annuel sera effectué sur le nombre de salariés handicapés ayant effectué une mission au sein de l'entreprise.

---

<sup>2</sup> Il est rappelé que, pour ce type de contrat, les limites d'âges ne sont pas applicables aux bénéficiaires de l'OETH

<sup>3</sup> Randstad et FASTROAD ont lancé "Kliff par Randstad", le 1<sup>er</sup> réseau intérim dédié aux personnes handicapées le 3 décembre 2019

### 3.1.4. Stagiaires

ENGIE SA fera un effort particulier pour l'accueil de stagiaires en situation de handicap au sein de ses entités, dans le cadre des dispositifs légaux (article L.5212-7, articles R.5212-10 et suivants du code du travail).

Les stages pris en compte au titre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés sont :

- les stages effectués par des étudiants, sous convention tripartite,
- les stages "découverte" effectués par les élèves de collèges ou de lycées,
- les stages de la formation professionnelle, financés par l'Etat ou les régions,
- les stages d'accompagnement et d'orientation organisés par l'Agefiph, qui donnent la possibilité aux demandeurs d'emploi handicapés de faire une immersion en entreprise, pour découvrir un nouveau métier,
- les stages prescrits par Pôle Emploi,
- les formations effectuées dans le cadre d'une formation en alternance conduisant à un diplôme technologique ou professionnel.

A noter que le stage peut être comptabilisé dans la DOETH si sa durée est égale ou supérieure à trente-cinq heures.

### 3.1.5. Sourcing

Pendant la durée de l'accord, ENGIE SA poursuivra la mise en œuvre d'un sourcing spécialisé dans le handicap :

- en maintenant des partenariats pour la diffusion des offres d'emploi auprès des candidats potentiels sur les principaux jobboards spécialisés (ex. Cleverconnect),
- en s'appuyant sur des partenaires externes pour la recherche de candidats, pour l'analyse des CV reçus (Ex. TH Conseils, Tremplin), et si besoin l'accompagnement des candidats et des managers.

En lien avec les équipes de GBS Staffing, le partenariat mis en place en 2020 avec le Cabinet TH Conseil sera mis à profit dès 2021 pour :

- identifier des offres d'emploi/d'alternance qui pourraient faire l'objet de sourcing dédié ;
- exploiter le vivier de Curriculum Vitae RQTH présents dans Taléo ;
- partager les candidatures au sein du Groupe ENGIE ;
- si besoin, accompagner les candidats et les managers tout au long du processus de recrutement.

Par ailleurs, un travail rapproché avec les recruteurs des différents établissements sera poursuivi et renforcé, afin de s'assurer de la prise en compte et du suivi des candidatures de personnes handicapées qui leur auront été adressées, en réponse à des besoins identifiés. Les établissements continueront également à être sensibilisés à la nécessaire réactivité à mettre en œuvre dans le processus de sourcing et de recrutement de personnes en situation de handicap.

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

Un bilan annuel sera réalisé sur le nombre d'offres publiées, le nombre de candidatures reçues, le nombre de candidatures proposées, le nombre d'entretiens réalisés, le nombre de contrats signés et sera présenté en Commission de Suivi.

Enfin, ENGIE SA s'associera autant que de besoin aux actions de communication sur les métiers et de sourcing menées par le Groupe.

### 3.1.6. Intégration

Un kit d'accueil sera réalisé pour septembre 2021 et proposé aux nouveaux arrivants, personnes identifiées RQTH ou à leur demande. Le kit décrira le "qui fait quoi", expliquera les avantages de la RQTH, les dispositifs, les aides et donnera les contacts utiles.

Lorsque cela sera nécessaire, les conditions d'environnement professionnel et personnel seront évaluées avant la prise de fonction d'une personne en situation de handicap.

A ce titre, l'ensemble des acteurs (recruteur, référent handicap, manager, médecin du travail, interlocuteur sécurité santé au travail, futur salarié/alternant/stagiaire) examineront les besoins éventuels :

- d'adaptation du poste de travail, compte tenu des indications du médecin du travail,
- de formation,
- d'assistance animalière ou en assistant de vie professionnelle (AVP),
- de soutien de l'équipe d'accueil et du manager, au regard des spécificités des restrictions identifiées.

En vue de mettre en place des actions correctives si besoin, une évaluation de l'intégration de chaque nouveau salarié bénéficiaire de l'OETH recruté ou faisant l'objet d'une mobilité sera également réalisée par le référent handicap de l'établissement, au bout de 6 mois, portant sur :

- l'accès aux locaux de l'entreprise et aux lieux de travail,
- l'environnement et l'ergonomie du poste de travail,
- la sensibilisation au handicap de l'équipe de travail.

Le bilan de ces évaluations pourra être présenté à la demande de la Commission de Suivi.

### 3.1.7. Adaptation des postes de travail

Une étude portant sur les aménagements nécessaires du poste de travail pourra être demandée par le médecin du travail au regard des restrictions et/ou préconisations spécifiques liées au handicap du salarié recruté, et ceci afin de faciliter au mieux son intégration.

Il pourra être fait appel si nécessaire à une expertise externe en ergonomie.

L'adaptation du poste de travail, si elle est majeure et indispensable à l'exercice de l'activité professionnelle, sera réalisée avant la prise de poste.

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

Le bilan de ces adaptations en amont de la prise de poste pourra être présenté à la demande de la Commission de Suivi.

### **3.2. Accessibilité**

#### **3.2.1. Accessibilité des locaux**

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires, l'entreprise s'assure de l'accessibilité des locaux (bureaux, salles de réunion, salles de conférence, locaux communs, restaurants d'entreprise, ...).

Elle y veillera tout particulièrement lors de la construction de nouveaux locaux ou la rénovation de locaux existants ou en cas de transfert de lieux de travail.

Par ailleurs, une vigilance particulière sera apportée à l'adaptation des processus de sécurité, lorsque ce sera nécessaire, en lien avec le Comité Social et Economique (CSE) compétent.

#### **3.2.2. Accessibilité numérique**

ENGIE SA facilitera l'accès à l'information et aux moyens de communication utilisés dans l'entreprise pour tous ses salariés, et notamment les salariés handicapés.

Un point d'information sera fait en Commission de Suivi, sur l'utilisation des outils d'accessibilité (ex. Office 365 de Microsoft) et sur l'accessibilité des sites internet et intranet. Ces informations seront également communiquées lors des sessions de sensibilisation, lors du DuoDay<sup>4</sup> ou de la SEEPH.

## **4. Plan de maintien dans l'emploi**

ENGIE SA poursuivra et développera les actions visant au maintien dans l'emploi de ses salariés, dans la continuité de la politique menée depuis de nombreuses années.

Ces actions s'inscrivent également dans un objectif de prévention du handicap et d'anticipation de l'identification de situations d'inaptitude professionnelle.

Elles seront réalisées en partenariat avec les médecins du travail, les référents, les interlocuteurs SST et les instances représentatives du personnel, notamment les comités social et économique. L'intervention d'ergonomes sera également sollicitée en tant que de besoin afin d'établir des préconisations adaptées à chaque situation.

Chaque année, un bilan global des actions d'anticipation et de maintien dans l'emploi sera présenté en Commission de Suivi. Il permettra de faire le point sur les 2 actions telles que décrites ci-dessous, il précisera le nombre de salariés concernés et les moyens engagés.

---

<sup>4</sup> Duoday : opération permettant la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans des entreprises, collectivités ou associations.  
SEEPH : Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées

#### 4.1. Actions d'anticipation sur les situations d'inaptitude professionnelle

Dans l'objectif d'accompagner au mieux les salariés handicapés et de traiter le plus en amont possible les difficultés de maintien dans l'emploi, une démarche d'anticipation des situations d'inaptitude professionnelle est mise en œuvre, s'appuyant sur :

- un suivi médical adapté : toute personne qui, lors de la visite d'information et de prévention, déclare être reconnue comme travailleur handicapé par la CDAPH, est orientée vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations du poste de travail,
- un suivi individuel adapté à son état de santé sera alors mis en place ; le médecin du travail détermine les modalités ainsi que la périodicité des visites médicales, celle-ci ne pouvant dépasser 3 ans (articles L.4624-1, R.4624-17 et R.4624-20 du code du travail),
- un accompagnement par le référent Handicap et/ou le service de santé au travail, pour faciliter les démarches administratives à engager auprès de la CDAPH en vue de l'obtention ou du renouvellement de la RQTH,
- l'information des salariés concernés par un handicap sur l'intérêt d'engager la démarche de RQTH et d'ainsi bénéficier des mesures d'accompagnement du présent accord.

#### 4.2. Actions de maintien dans l'emploi

Afin de permettre le maintien dans l'emploi sur leur poste de travail de salariés, ENGIE SA mettra en place des aménagements portant sur :

- le poste, les conditions et l'organisation du travail ;
- les horaires et rythmes de travail (aménagement des horaires, accès facilité au temps partiel, ...).

Ces aménagements tiendront compte des contraintes imposées par l'activité de l'entreprise et de ses rythmes de travail. Ils seront réalisés au regard des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail.

Les mesures et actions suivantes pourront être mises en œuvre en fonction des besoins :

- accès facilité au bilan de compétences, et ouverture éventuelle vers un nouveau métier, au besoin par une période de professionnalisation ou une action de formation adaptée,
- accompagnement interne et, si nécessaire, externe (diagnostic prévu à l'article 5.6.1) lors du retour après une longue absence ou après un confinement,
- possibilité de travailler à distance, dès lors que cela est compatible avec les missions confiées au salarié,
- utilisation d'un équipement ou matériel spécifique, validée par le médecin du travail, permettant la compensation du handicap,
- mise en place d'un moyen de transport adapté domicile/travail si celui-ci est nécessaire au salarié, après validation par le médecin du travail,
- aide à l'obtention d'un logement adapté dès lors que la demande est liée à la compensation du handicap du salarié, après validation par le médecin du travail.

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

## 5. Développement de l'employabilité

Les salariés reconnus handicapés ou dont la RTQH est en cours bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise, et sont en mesure :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification et compatible avec leur handicap,
- d'exercer leur emploi et de progresser au sein de l'entreprise,
- de suivre des formations adaptées à leurs besoins.

Chaque année, un bilan global des actions de développement de l'employabilité sera présenté en Commission de Suivi. Il permettra de faire le point sur les 6 actions/dispositifs tels que décrits ci-dessous et précisera le nombre de salariés concernés et les moyens engagés.

### 5.1. Formation des salariés handicapés

Pour rappel, un accord formation et alternance dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières conclu le 1er décembre 2020 est applicable à ENGIE SA.

Afin de leur garantir une égalité d'accès à la formation :

- les personnes en situation de handicap ont accès à toutes les formations proposées aux salariés exerçant le même métier, leur permettant de développer leurs connaissances et compétences, en lien avec leurs perspectives d'évolution professionnelle,
- en cas de difficulté pour le salarié à suivre une session de formation pour des raisons matérielles liées à son handicap, des moyens seront mis en place pour adapter les conditions de la formation, ou envisager son report ultérieur dans des conditions adaptées ; de même, les éventuels accompagnements dont il bénéficie seront maintenus,
- si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement générant de la fatigue, une compensation en temps sera accordée au salarié à son retour de formation. Les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires éventuels seront pris en charge par l'entreprise.

En ce qui concerne le compte personnel de formation (CPF), les travailleurs handicapés bénéficient d'un régime particulier : l'alimentation du CPF des personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est majorée chaque année d'un montant de 300 euros (en surplus du montant de 500 euros par an). Le plafond applicable au CPF de ces personnes est de 8 000 euros (le plafond de base est de 5000 €). L'alimentation du CPF des salariés se fait par prélèvement d'une partie de la contribution unique des entreprises reversé à la Caisse des Dépôts qui gère les CPF des salariés.

Le bilan des heures de formation suivies par les salariés d'ENGIE SA, y compris les salariés en situation de handicap, fait l'objet d'un rapport et d'une présentation annuelle en CSE. Cette présentation pourra faire l'objet d'échanges en Commission de Suivi.

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## 5.2. Entretien annuel

L'entretien annuel est l'occasion de faire un point complet entre le manager et le salarié sur les missions, objectifs et résultats de ce dernier. Les personnes en situation de handicap doivent bénéficier de ce moment d'échange privilégié avec leur responsable hiérarchique, dans les mêmes conditions que tout salarié.

L'entreprise veillera à ce que tous les salariés en situation de handicap bénéficient des moyens techniques et humains pour bénéficier de cet entretien annuel. Par exemple, la mise à disposition d'un interprète en Langue des Signes Française pourra être proposée aux salariés qui en feraient la demande.

S'il n'est pas possible de le faire de manière automatique via One HR, une enquête pourra être conduite auprès des salariés en situation de handicap pour s'assurer que l'entretien annuel a bien eu lieu. Le bilan de cette enquête sera présenté en Commission de Suivi.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le manager a connaissance du handicap du salarié et si ce dernier le souhaite, l'entretien pourra aborder l'évaluation de l'impact du handicap sur la tenue du poste et l'atteinte ou non des objectifs. Le manager veillera en particulier à ce que les objectifs qui sont fixés au salarié soient adaptés, si besoin, à l'état de santé de ce dernier, et prennent en compte l'impact du handicap sur son activité professionnelle.

Pour préparer au mieux cet entretien, le manager concerné pourra s'appuyer sur le référent handicap ou le responsable RH de l'établissement ou de l'entité.

## 5.3. Entretien professionnel

L'entretien professionnel, intégré tout en étant distinct au processus global d'entretien et de performance et de développement chez ENGIE SA, sera systématiquement proposé tous les ans aux salariés en situation de handicap. Il sera consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et aux formations à envisager.

Cet entretien professionnel doit être conduit dans une perspective de maintien dans l'emploi ou de construction d'un parcours professionnel adapté.

Cet entretien réalisé avec le manager sera complété, à la demande du salarié, d'un entretien avec le responsable RH de l'entité et/ou le référent handicap, et pourra être suivi de la mise en place d'une des prestations proposées ci-dessous, et notamment d'un bilan de compétences. Une attention particulière sera accordée à la situation des personnes en situation de handicap qui sont en recherche d'un nouveau poste depuis au moins un an.

Le référent handicap établira un suivi de ces salariés RQTH en recherche de poste depuis plus d'un an et le présentera à la Commission de Suivi et à l'ambassadeur Handicap pour étudier des propositions (voir article 9.1.1.1 question liée à l'évolution professionnelle à prévoir).

Comme pour l'entretien annuel, s'il n'est pas possible de le faire de manière automatique via One HR, une enquête pourra être conduite auprès des salariés en

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

situation de handicap pour s'assurer que l'entretien professionnel a bien eu lieu. Le bilan de cette enquête sera présenté en Commission de Suivi.

#### **5.4. Suivi des parcours professionnels**

Une étude des temps de passage dans les NR et les GF des salariés handicapés par rapport à l'ensemble des salariés d'ENGIE SA sera réalisée durant l'année qui suivra la signature de l'accord.

L'objectif de cette étude est d'identifier les écarts de rémunération et de promotion non justifiés par des éléments objectifs, à compétences et niveau de responsabilité équivalents.

Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion de la Commission de Suivi, les membres détermineront le périmètre, valideront la méthode, identifieront les livrables et le planning de cette étude.

L'utilisation, pour réaliser cette étude, des outils développés par la DRH Groupe pour calculer l'index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera étudiée à cette occasion.

Les résultats seront présentés à la Commission de Suivi suivante, ainsi que les mesures à mettre en place pour remédier à des écarts constatés. Le cas échéant, un contingent spécial d'avancements au choix réservé aux salariés en situation de handicap et destiné à corriger les écarts de rémunération identifiés pourra être dimensionné.

Dans l'hypothèse où une situation individuelle de discrimination salariale serait avérée, elle devra être traitée dans un délai maximum de 3 mois avec effet rétroactif.

#### **5.5. Accompagnement dans le cadre des transformations**

La situation des salariés handicapés impactés par les évolutions d'organisation, les changements de lieu de travail, le passage en espace dynamique et autres transformations ayant un impact sur leur emploi et/ou les conditions de travail au quotidien, constituent une priorité de cet accord.

ENGIE SA s'engage donc à accorder une attention particulière à la situation de ces salariés et à mettre en œuvre les mesures leur permettant de travailler dans des conditions adaptées à leurs besoins, voire l'accès à un nouvel emploi, compatible avec leur handicap et leur situation personnelle.

Pour ce faire, un dispositif de suivi individualisé sera mis en place par chaque entité concernée :

- chaque salarié en situation de handicap sera contacté pour un entretien individuel soit avec le responsable RH, soit avec le correspondant handicap, pour évaluer sa situation et ses besoins éventuels en termes de formation, aide à la mobilité, aménagement du poste de travail, aide au transport....
- un interlocuteur lui sera désigné pour le suivi de sa situation, si cette dernière le nécessite,
- le médecin du travail, l'assistante sociale, le responsable de l'immobilier pourront être mobilisés pour apporter des solutions,

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

- les interlocuteurs syndicaux des entités seront tenus informés des dispositions mises en place.

En fonction du nombre de dossiers traités, un point sera fait en Commission de Suivi sur le traitement des différentes situations rencontrées.

## **5.6. Offre de prestations spécifiques**

Les prestations d'accompagnement ci-dessous pourront également être proposées aux salariés bénéficiant d'une RQTH, en complément des dispositifs classiques, afin de favoriser leur employabilité et leur évolution professionnelle.

Un bilan qualitatif et quantitatif sur les offres de prestations spécifiques sera réalisé à la fin de chaque année dans le cadre du bilan du développement de l'employabilité.

### **5.6.1. Diagnostic de situation au travail**

Le diagnostic réalisé par un cabinet spécialisé permettra de dresser un bilan de la situation actuelle du salarié sur les aspects suivants :

- contexte professionnel : collectif de travail, relationnel avec les collègues, le manager,
- compétences et connaissances du salarié : niveau d'étude, diplôme, missions actuelles, compétences transférables, compétences non utilisées actuellement,
- vécu du salarié : satisfaction, envie d'évolution, démotivation, fatigue...
- contraintes liées à d'éventuels problèmes médicaux, préconisations du médecin du travail, adaptation du poste, des tâches, horaires aménagés.

Une réunion de restitution (sans les éléments médicaux) sera organisée en présence du salarié, du manager, du référent RH et du référent handicap.

### **5.6.2. Bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences doit être effectué par un organisme spécialisé.

### **5.6.3. Bilan ergonomique**

Le bilan ergonomique permet de rechercher des moyens de compensation du handicap afin de maintenir le salarié en poste.

Les référents handicap concernés feront connaître aux salariés intéressés ces prestations et informeront les appuis RH de la mise en œuvre de ces prestations.

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

## 6. Mesures sociales spécifiques à destination des salariés handicapés

### 6.1. Démarche de RQTH

La déclaration du handicap est une démarche volontaire qui ne peut se faire qu'à l'initiative de la personne en situation de handicap elle-même, quelle que soit la nature de son handicap et qu'il soit visible ou non. Même lorsqu'un manager ou un collaborateur croit déceler une déficience chez un salarié, la démarche ne peut pas être initiée par l'entreprise<sup>5</sup>.

Par ailleurs, une personne qui se ferait reconnaître la qualité de travailleur handicapé auprès d'une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ne se trouve aucunement dans l'obligation de faire part de cette reconnaissance à son employeur. Le salarié se trouve dans une démarche à deux options qui dépend de sa volonté personnelle : celle de faire reconnaître administrativement un handicap et celle de faire part de cette reconnaissance administrative à son employeur.

Afin de faciliter les démarches de RQTH auprès de la MDPH, le temps passé pour ces démarches est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais spécifiques engagés par les salariés dans le cadre de ces démarches seront pris en charge par l'entreprise, sur présentation des justificatifs.

Un argumentaire sera élaboré avec les membres de la Commission de Suivi. Il devra aider à répondre aux interrogations suivantes :

- Quels sont les messages et leviers qui permettront au salarié d'assimiler cette démarche comme étant dans son propre intérêt avant d'être celui de l'entreprise?
- Comment instaurer un climat de confiance ?
- Comment convaincre les managers de l'intérêt d'aborder cette question avec leurs collaborateurs ?

Les membres de la Commission de Suivi seront amenés à se prononcer sur la possibilité de recourir à une association ou à un cabinet pour un accompagnement à la démarche RQTH.

Ce type de prestations comprend souvent 2 volets :

- communication auprès des salariés : objectifs de la démarche et explication des intérêts pour le salarié, qui contacter pour se faire accompagner,
- accompagnement des salariés : réponses aux questions et aide au montage du dossier RQTH.

### 6.2. Aides financières apportées aux personnes handicapées

Les parties signataires du présent accord sont conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et le déroulement du parcours

---

<sup>5</sup> Extrait du Guide : "La déclaration volontaire du handicap" réalisé par le Club Handicap et Compétences auquel participe ENGIE

professionnel. C'est pourquoi le présent accord prévoit des aides visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi pour les personnes handicapées.

Le tableau ci-dessous énumère à titre d'exemple **certaines** aides et leur montant :

Type d'aide	Montant <sup>6</sup>
<b>Prothèses auditives</b>	Dans la limite d'un forfait de 700 € pour une prothèse, de 1400 € pour les deux prothèses
<b>Aide aux déplacements</b> (aménagement du véhicule, achat d'un véhicule et frais de déplacements)	Montant maximum de 5 000€

Ces aides, qui sont étroitement liées au dispositif en vigueur à l'Agefiph, viennent en complément des aides dont le salarié pourrait bénéficier par ailleurs (remboursement sécurité sociale, aide MDPH, mutuelle, CCAS, Agefiph...). Leur montant est plafonné, sur la base du barème annuel de l'Agefiph.

Lorsque les aides sollicitées seront significatives, c'est-à-dire au-delà de 10 000 €, une information sera faite en Commission de Suivi sur les suites données à une telle demande.

Chaque année le bilan des dépenses liées à cet accord sera présenté à la Commission de de Suivi.

De même, lors de chaque réunion de Commission de Suivi, tout refus de financement de préconisations de l'équipe médicale sera étudié.

### 6.3. Rappel des dispositions statutaires

Accord de Branche du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire.

Accord formation et alternance dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières du 1er décembre 2020.

Article 11 de l'Annexe 3 du Statut des IEG permettant la validation pour la retraite des périodes de travail à temps partiel comme des périodes à temps plein aux personnes dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%, sans limitation de durée.

Article 17 du Statut des IEG prévoyant l'abaissement de l'ouverture du droit et la majoration de la pension pour des salariés handicapés atteints d'une incapacité

<sup>6</sup> Montants 2020 donnés à titre indicatif révisables chaque année par l'Agefiph

permanente au moins égale à 80%, sous réserve de totaliser une durée d'assurance minimale.

Par ailleurs, le dispositif "Action Logement" permet le financement de travaux pour améliorer l'accessibilité du logement d'un salarié handicapé.

## 7. Aide aux salariés aidants de proches en situation de handicap

Les salariés d'ENGIE SA bénéficient des dispositions relatives à l'"aide aux aidants", prévues par l'accord de Branche sur l'évolution des droits familiaux du 15 décembre 2017 et par l'avenant n°1 du 7 juillet 2020.

Pour rappel, peuvent figurer dans l'accord des actions qui ne sont pas éligibles au titre du budget de l'accord dès lors qu'un lien, même indirect, est établi avec le travail des personnes handicapées, comme par exemple des actions à destination des aidants.

Dans ce cas, ces actions doivent figurer dans un chapitre spécifique et être accompagnées d'une annexe budgétaire également spécifique, car elles doivent être financées par un autre budget que celui de l'accord agréé.

L'entreprise relayera notamment la campagne de sensibilisation sur le statut d'aidant familial, prévue dans l'accord de Branche, auprès de l'ensemble des salariés, ainsi que celle prévue auprès des responsables RH, managers et médecins du travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés aidants peuvent bénéficier des congés et des aides ci-dessous.

- Le congé de proche aidant, pour s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, sans qu'ils soient liés par un congé de parenté ;
- Le congé de présence parentale, pour s'occuper d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Le congé sans solde pour accueil d'un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80%, entre le 8<sup>ième</sup> et 20<sup>ième</sup> anniversaire de l'enfant ;
- En complément de la possibilité d'opter soit pour un congé parent de 4 jours rémunérés par an, soit pour un CESU (60 x SMIC brut horaire), le congé parent d'enfant handicapé de 8 jours rémunérés, ouvert jusqu'aux 20 ans de l'enfant handicapé ;
- En application de l'avenant n°1 à l'accord de branche sur les droits familiaux signé le 7 juillet 2020, les salariés parents d'adultes de 20 ans et plus en situation de handicap reconnu par un titre et présentant un taux d'incapacité d'au moins 50% bénéficient d'un "congé parent-enfant handicapé" rémunéré de 8 jours par année au même titre que pour les enfants handicapés de moins de vingt ans. Cette disposition s'applique sans limite d'âge à la condition que l'enfant handicapé soit toujours à la charge du salarié ;
- L'ouverture du droit peut également être examiné lorsque le taux d'incapacité est inférieur à 50% en cas de besoin justifié, en lien direct avec la situation de

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

handicap de l'enfant et moyennant la production d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire du salarié parent ;

- L'aide aux frais d'étude d'un enfant handicapé, versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant-droit (accord de Branche sur l'aide aux frais d'étude du 14 décembre 2017), pour une durée maximale de 7 années et dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant.

## **8. Collaboration avec le secteur adapté et développement des achats**

La politique d'achats et de soutien au secteur protégé et adapté a été développée dans le cadre de partenariats diversifiés, comme celui avec Buyzeway (voir ci-dessous).

Il est rappelé que, depuis la réforme de l'OETH, les achats auprès du secteur protégé et adapté ne contribuent plus au taux d'emploi global de l'entreprise.

Les dépenses relatives à ces achats ne relèvent pas du budget de l'accord. En revanche, l'entreprise peut disposer des moyens du budget de l'accord pour favoriser la montée en compétence des acheteurs et prescripteurs d'ENGIE SA, et le cas échéant de ses fournisseurs du secteur protégé ou adapté.

### **8.1. Information des salariés en charge de passer les commandes**

L'entreprise continuera à développer des actions de sensibilisation et d'information à destination de tous les salariés amenés à passer des commandes de fournitures ou de prestations de services.

Elle les informera notamment de l'existence d'un référencement des entreprises adaptées et des ESAT ainsi que d'une place de marchés développée par le réseau Gesat<sup>7</sup>, afin d'augmenter le volume d'achats auprès de ces fournisseurs.

### **8.2. Adaptation des processus achat**

Le travail d'analyse et d'accompagnement des processus achat sera poursuivi, en lien avec la Direction des Achats. L'accès des prestataires du secteur protégé et adapté sera facilité par tous les moyens possibles.

La sensibilisation des acheteurs, initiée dans le précédent accord notamment dans le cadre du partenariat avec le réseau Gesat sera poursuivie et amplifiée.

Dans le cadre de ce partenariat, un audit sur les achats responsables devrait être réalisé en 2021. L'objectif de cet exercice sera d'analyser, à partir des dépenses réalisées en 2020 en France, lesquelles auraient pu faire l'objet d'un achat responsable, c'est-à-dire un achat réalisé auprès d'une EA/ESAT, d'une structure de l'IAE ou d'un fournisseur situé dans un QPV.

---

<sup>7</sup> Réseau économique du travail protégé et adapté

La partenariat mis en place par ENGIE en 2020 auprès de l'EA Buyzeway pour le traitement des achats inférieurs à 8 000 € sera mis à profit pour systématiser les recours aux achats responsables et pour mettre en place des actions de communication.

Chaque année, un bilan global des achats réalisés auprès du STPA sera présenté en Commission de Suivi.

## **9. Plan de communication - Formation**

La connaissance par les salariés et les managers de l'entreprise des dispositions du présent accord ainsi que des modalités de leur mise en œuvre est une condition indispensable à la réussite de la politique d'emploi des personnes handicapées.

L'entreprise souhaite que l'information soit accessible à tous, quelle que soit leur position dans l'organisation, et veillera, dans ce but, à multiplier les canaux d'information et leurs supports.

### **9.1. Communication**

Les parties conviennent que la poursuite des actions d'information et de communication est une condition de réussite de l'accompagnement du changement des représentations liées au handicap.

#### **9.1.1. Communication interne**

En interne, la communication s'adressera aux managers, aux représentants du personnel, aux équipes RH et plus largement, à l'ensemble des salariés des entités du périmètre de l'accord.

Une brochure présentant les grandes lignes de cet accord ainsi que les noms des interlocuteurs sera réalisée en 202. Cette plaquette reprendra les éléments qui seront présentés dans le kit d'accueil et l'argumentaire.

La Commission de Suivi sera consultée avant l'édition de cette brochure et pourra proposer d'éventuelles améliorations.

Ces deux documents seront mis en ligne et distribués lors des actions de sensibilisation, puis mis à la disposition des partenaires.

##### **9.1.1.1. Ensemble des salariés**

L'accord et la brochure (voir ci-dessus) seront communiqués à l'ensemble des salariés d'ENGIE SA, et publiés sur l'intranet RH et les espaces intranet des entités.

Une enquête interne sera réalisée afin de questionner les salariés d'ENGIE SA sur la politique handicap, ce qu'ils en connaissent, ce qu'ils en attendent. Un volet de cette enquête concernera les attentes et les besoins des salariés en situation de handicap. L'établissement du questionnaire sera réalisé conjointement avec la Commission de Suivi. Le résultat de cette enquête sera présenté en Commission de Suivi et en Directoire ENGIE SA.

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

Cette enquête devra être réalisée en 2021 et pourra être intégrée à l'enquête ENGIE&ME.

Les outils digitaux seront privilégiés pour communiquer sur le contenu de l'accord : brochure électronique, articles dans les journaux internes, communiqués via mail, permettant de diffuser des informations sur tout le périmètre.

Des événements internes seront organisés, notamment au moment de la SEEPH et lors du DuoDay.

Les signataires de l'accord ont par ailleurs convenu de retenir le handicap psychique comme une des thématiques de la communication.

Enfin, les managers seront incités à relayer la communication sur l'accord lors des réunions d'équipe et la brochure de présentation de l'accord sera mise à leur disposition afin de faciliter son portage.

#### *9.1.1.2. Salariés handicapés et de leurs managers*

Dès la première année de mise en œuvre du présent accord, les membres de la Commission de Suivi identifieront au sein de la filière RH d'ENGIE SA un(e) interlocuteur/interlocutrice dédié(e) à la communauté des personnes en situation de handicap, bénéficiant d'une RQTH ou non. Cette personne jouera le rôle d'ambassadeur/ambassadrice et de conseiller/conseillère auprès de cette communauté. Dans la mesure du possible, le nom de cette personne figurera dans le kit et la brochure.

De manière transverse, cet ambassadeur sera informé par les référents handicap des projets de salariés RQTH en recherche active de poste depuis plus d'un an pour apporter un appui.

Une information spécifique sera destinée aux BOETH présents au sein de l'entreprise, et dont la RQTH est connue de leur employeur et de leurs managers. Cette communication portera en particulier sur les dispositions prévues pour faciliter leur intégration et leur maintien dans l'emploi, voir le kit d'accueil prévu à l'article 3.1.6.

Cette information sera systématiquement diffusée aux salariés qui ont informé l'employeur de leur statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Par ailleurs, les managers de ces salariés qui ont fait connaître leur situation de handicap, seront également informés par les référents handicap des mesures de l'accord dont les salariés concernés pourraient bénéficier.

#### *9.1.1.3. Sensibilisation à la RQTH*

Chaque salarié dispose de la liberté d'engager ou non les démarches en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et de faire connaître ou non à l'employeur sa qualité de travailleur handicapé.

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

Une communication sera mise en œuvre par l'entreprise, afin de sensibiliser les salariés non déclarés sur les droits et les aides associées à la RQTH (voir article 6.1.).

#### 9.1.1.4. *Nouveaux salariés / Managers*

Chaque référent handicap diffusera les informations relatives à l'accord sur son périmètre, voir la brochure prévue à l'article 9.1.1 et kit d'accueil prévu à l'article 3.1.6.

Il portera également à la connaissance des managers nouvellement nommés dans leurs périmètres les dispositions prévues par le présent accord.

#### 9.1.1.5. *Services de santé au travail*

ENGIE SA communiquera le présent accord aux services de santé au travail dans le mois suivant l'entrée en vigueur de celui-ci.

Le référent handicap de chaque établissement et/ou entité s'assurera de la communication auprès des médecins du travail, assistantes sociales et médecins conseil de son périmètre.

Les médecins du travail et assistantes sociales participent à la Commission de suivi, afin de renforcer l'échange d'information souhaité par les signataires du présent accord.

#### 9.1.2. Coopération externe

Les signataires souhaitent favoriser le partage d'informations et d'expériences avec des partenaires impliqués sur les thèmes liés à l'emploi des travailleurs handicapés.

L'objectif du présent accord est de poursuivre les partenariats déjà existants et d'en développer de nouveaux, pour favoriser la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap travaillant à ENGIE SA.

La figure en Annexe 1 présente une liste des principaux partenariats initiés lors des accords précédents qui seront poursuivis dans le cadre du présent accord.

## 9.2. **Formation des acteurs internes**

La formation des acteurs internes de l'entreprise est un des leviers majeurs pour progresser dans la diffusion des bonnes pratiques en matière de handicap et lutter contre les stéréotypes.

Tous les managers d'ENGIE SA devront suivre une session de sensibilisation aux handicaps (voir article 3), ces sessions seront étendues aux représentants du personnel.

Les sessions de formation sur la diversité et sur le rôle de référent handicap, mises en place en 2018, seront de nouveau proposées dès 2021 sous deux formats, à distance et en présentiel, aux publics suivants :

- managers,
- représentants du personnel,
- filière RH, et notamment recruteurs,

<sup>DS</sup>  
PS

<sup>DS</sup>  
LP

<sup>DS</sup>  
LB

<sup>DS</sup>  
AB

<sup>DS</sup>  
JSB

- acheteurs,
- équipes de travail, afin de faciliter si besoin l'intégration d'un travailleur handicapé au sein d'une équipe,
- référents handicap.

Elles seront systématiquement proposées aux managers ayant des personnes en situation de handicap dans leurs équipes.

Les Orientations Générales de Formation annuelles d'ENGIE SA mentionneront un axe de formation sur la thématique de la diversité et du handicap, et seront déclinées dans les orientations de formation des entités d'ENGIE SA.

## 10. Pilotage et suivi de l'accord

### 10.1. Pilotage de l'accord

Le déploiement de l'accord dans la durée nécessite la mise en place d'une structure de pilotage, chargée :

- du portage politique et stratégique de l'accord,
- de sa conduite opérationnelle,
- de l'innovation et l'expertise dans le domaine du handicap.

La structure de pilotage de l'accord comprend 3 niveaux :

1. le **Directoire** d'ENGIE SA, composé des DRH des entités, qui valide la définition des ambitions et des objectifs de l'accord et suit les résultats obtenus,
2. la **Commission de Suivi** qui assure la coordination de la mise en œuvre de l'accord, le suivi des indicateurs de pilotage, l'animation du réseau des référents handicap des entités, la relation avec les intervenants internes et externes du projet, ainsi que la communication,
3. les **référents handicap** des établissements, sous l'autorité des DRH, qui mettent en œuvre opérationnelle les dispositions du présent accord, sont les interlocuteurs privilégiés sur leur périmètre des salariés en situation de handicap, de ceux qui demandent la RQTH et des managers ; ils contribuent également à la communication et à la sensibilisation sur le handicap et travaillent en réseau avec les autres référents handicap du Groupe ENGIE.

### 10.2. Missions du référent handicap

Les missions du référent handicap sont rappelés en Annexe 2.

### 10.3. Suivi de l'accord

Une Commission de Suivi de l'accord est mise en place, elle est composée :

- des référents handicap d'ENGIE SA et des entités du périmètre,
- de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- des médecins du travail du périmètre Ile de France d'ENGIE SA,

- des assistantes sociales du périmètre Ile de France d'ENGIE SA,
- d'une personne représentant le Directoire ENGIE SA.

La Commission de Suivi de l'accord a pour rôle de :

- suivre les indicateurs et les mesures engagées au titre de l'accord. Ce suivi se fera à partir de la liste des indicateurs et des bilans figurant en Annexe 3,
- faire des propositions d'évolution des priorités portées par l'accord, en fonction des évolutions du contexte de l'entreprise,
- faire des propositions de mesures à mettre en place, notamment au regard des résultats de l'étude sur les temps de passage dans les NR et les GF qui lui sera présentée,
- proposer la réalisation d'études, de réunions thématiques...
- réaliser des veilles (ex. Le comptoir des solutions) et garantir l'intégration d'une thématique Handicap et/ou inclusion dans les Trophées RH

Lors de la première réunion de la Commission de Suivi, les membres définiront précisément le mode de calcul, le périmètre et la fréquence des indicateurs et des bilans (voir Annexe 3) qui lui seront présentés. Lorsque cela sera pertinent, un objectif pourra être associé à certains indicateurs autres que le recrutement, comme par exemple pour les entretiens annuels ou les formations.

La Commission de Suivi de l'accord se réunira a minima une fois par semestre.

Selon l'actualité, des partenaires pourront être invités à intervenir lors de ces Commissions, comme par exemple TH Conseil, Cap Emploi, JLO,...

## 11. Financement

Le budget de l'accord est estimé à partir des chiffres de la DOETH de l'année précédant la signature de l'accord<sup>8</sup>.

Il doit être au moins égal au montant de la contribution qu'aurait versée ENGIE SA aux organismes sociaux en l'absence d'accord.

---

<sup>8</sup> Sachant que les dépenses de sensibilisation, de suivi et de pilotage des accords ne doivent pas dépasser 25 % du budget prévisionnel de l'accord.

Budget **estimé** à valider par les signataires du présent accord puis par la DIRECCTE

Objet	2021	2022	2023	Total	
Plan d'embauche et d'intégration	25 000	25 000	30 000	80 000	13%
Plan de maintien dans l'emploi	120 000	120 000	120 000	360 000	60%
Développement de l'employabilité	15 000	15 000	10 000	40 000	7%
Plan de Communication Formation	15 000	20 000	20 000	55 000	9%
Collaboration avec le secteur protégé	25 000	20 000	20 000	65 000	11%
<b>Total</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>	<b>600 000</b>	

## 12. Durée, entrée en vigueur et conditions de validité

Ce présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Sous réserve des formalités préalables à son dépôt et des règles applicables à la validité des accords collectifs, le présent accord est applicable sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2023, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'Unité Territoriale 92 de la DIRECCTE à Nanterre conformément aux dispositions de l'article L.5212-8 du code du travail. A défaut d'agrément par l'autorité administrative compétente, le présent accord est réputé nul et non écrit.

Trois mois avant le terme du présent accord, un bilan exhaustif des actions mises en place et des résultats enregistrés sera établi et présenté à la Commission de Suivi.

Le présent accord ne pourra pas être renouvelé en application de l'article L.5212-8 du code du travail.

## 13. Révision et publicité

### 13.1. Révision

A tout moment, chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

La demande de révision devra être formulée par la partie diligente par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, toutes les organisations syndicales représentatives sont convoquées par la Direction de l'entreprise dans un délai de 3 mois suivant la demande de révision.

La révision de l'accord interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Un changement du périmètre du présent accord qui aurait pour effet d'impacter les objectifs fixés par l'entreprise pourra entraîner sa révision. Cette révision devra avoir fait l'objet d'une demande selon les modalités définies dans le présent paragraphe.

### **13.2. Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord ainsi que tous avenants modificatifs éventuels feront l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes et à l'Unité Territoriale 92 de la DIRECCTE de Nanterre. En application des articles L.2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail, une version docx sera également transmise, dans laquelle aucune mention nominative ne figurera, pour publication sur la base de données nationale.

Le présent accord fera l'objet des modalités d'information et de communication conformément aux dispositions réglementaires vigueur.

Enfin, il fera également l'objet d'une publication sur les différents sites intranet de l'entreprise.

Fait à Courbevoie, le 16 avril 2021

#### **Pour ENGIE SA**

DocuSigned by:  
*Jean-Sébastien BLANC*  
E491E1325B7E403...

#### **Pour les représentants des Fédérations syndicales représentatives**

##### **Pour la C. F. D. T.**

DocuSigned by:  
*Hachour BEDJEGUELL*  
15893E0A464748E...

##### **Pour la C.F.E.- C.G.C.**

DocuSigned by:  
*Laure PICHALET*  
67C4A1BB0A52403...

##### **Pour la CGT**

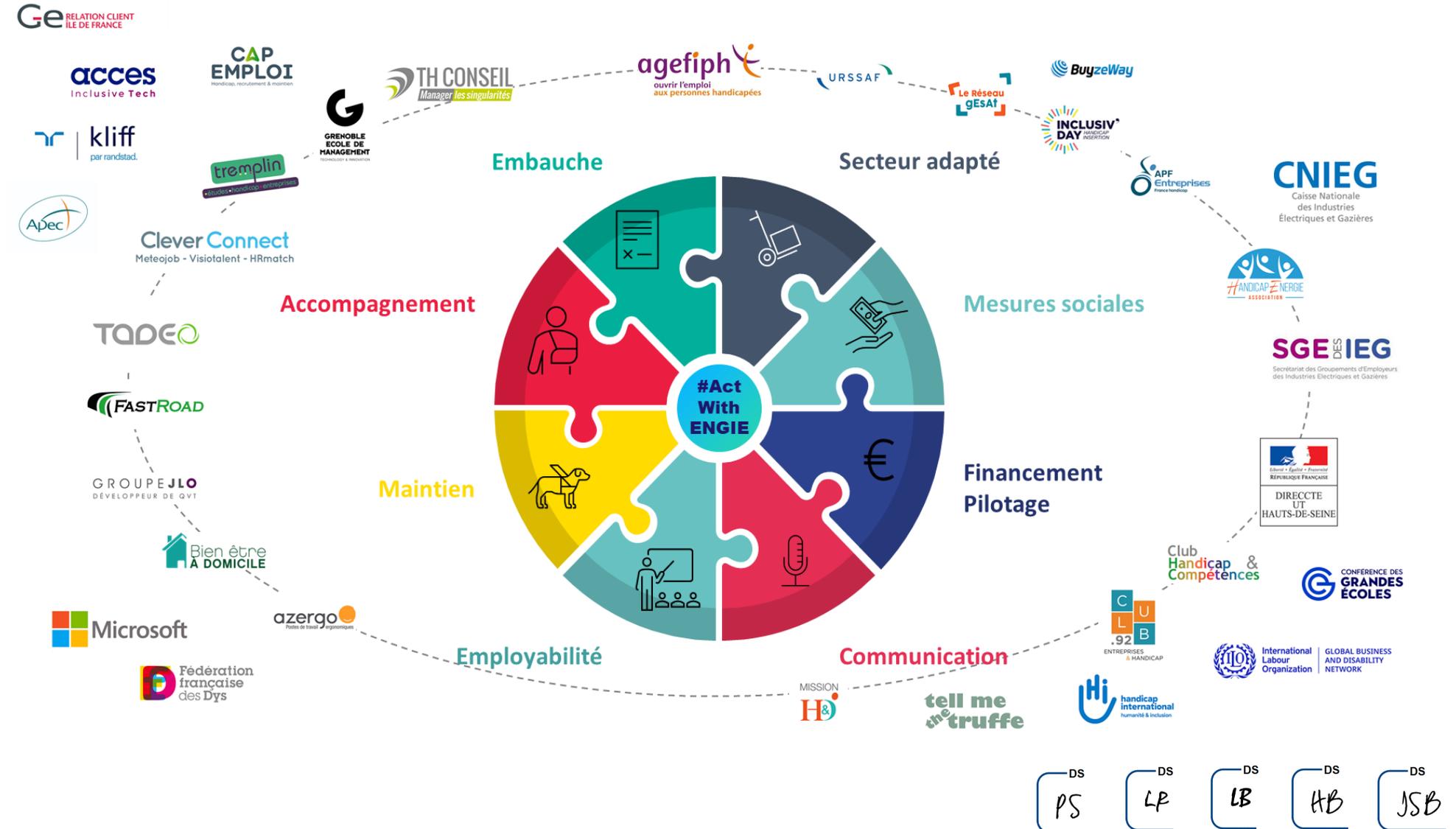
DocuSigned by:  
*Ludovic BEAUDERE*  
30E271A621B14FE...

##### **Pour FO Energie et Mines**

DocuSigned by:  
*Philippe SUHLS*  
DD4055A08E1A4F4...

# Annexe 1

## Liste des partenaires externes



## Annexe 2

### La fonction de Référent Handicap<sup>9</sup>

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est "chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap" (Article L.5213-6-1 du code du travail).

**Les activités** les plus fréquentes embarquées dans la fonction de référent handicap :

- organiser la prise en compte du handicap tout au long du process de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...),
- informer / orienter / accompagner les salariés en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation, évolution professionnelle possible au sein de l'établissement, accompagnement RQTH...), proposition du diagnostic situation au travail.
- sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux EA/ESAT/TIH,
- organiser des actions d'information et de sensibilisation (notions clés sur le champ handicap et emploi, offres de services mobilisables...) en direction de l'ensemble des salariés ou des actions ciblées (CODIR, recruteurs, managers, services supports...),
- communiquer en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies...,
- développer / suivre les partenariats externes (Agefiph, DIRECCTE, Cap emploi, Services de Santé au Travail, organismes de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, MDPH,...),
- assurer une veille (actualités, techniques, juridiques, benchmark, échanges de pratiques, Réseau des Référents Handicap, clubs...),
- communiquer vers l'externe (événements, trophées, colloques, forums...),
- construire et piloter un plan d'actions (contenant l'analyse de compétences non présentes, le partenariat avec une école inclusive pour un objectif d'un recrutement , le suivi des bilans professionnels des salariés RQTH contenant une proposition de

---

<sup>9</sup> Fiche pratique préparée par l'Agefiph et les entreprises participants au réseau des référents handicap. [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

parcours professionnel, indicateurs et budget) qui peut notamment se formaliser dans le cadre d'un accord ou d'une convention avec l'Agefiph.

- Etablir en collaboration avec TH Conseil (ou tout autre société de recrutement dédiée aux salariés RQTH) 2 postes où la filière recrutement RQTH sera privilégiée.
- Etablir avec TH Conseil le processus d'accueil personnalisé du salarié Handicapé. Réaliser un entretien au bout de 2 mois de prise de poste. Reconduire ce suivi autant que de besoin.
- Réaliser avec chaque salarié RQTH un entretien annuel sur ses conditions de travail. Cet entretien ne se substitue pas à l'EAP.
- Etablir le suivi des salariés RQTH en recherche d'emploi depuis plus d'un an avec présentation anonymisée au comité de suivi de l'accord établissant les perspectives de ce projet.

## Les facteurs de réussite

Plusieurs facteurs de réussite ont été identifiés :

- une identification des référents handicap sur la base du volontariat,
- un engagement de la direction sur le sujet handicap et l'intégration de la désignation du référent handicap dans la stratégie de l'entreprise,
- une mission claire attribuée au référent handicap,
- un temps dédié à son activité, qui sera de 2 jours par mois minimum.
- la participation aux Commissions de Suivi de l'accord handicap.
- la mise à disposition de ressources qui contribuent à sa professionnalisation : outillage, formation, veille, échanges de pratiques...



## Annexe 3

### Liste des indicateurs, des bilans et des actions suivis en Commission de Suivi

Indicateur / bilan		Objectif/cible/ échéance à valider le 29 mars
1	Nombre de managers sensibilisés au handicap par an	100%
	Nombre de CDI, alternant ou stagiaire (plus de 2 mois) en situation de handicap recrutés par an	Voir chiffres globaux dans le texte de l'accord - §3.1.
2	Plan d'actions établis par chaque référent Handicap pour une embauche RQTH.	Doc. disponible fin 2021, pour les 3-4 établissements les plus importants
3	Nombre de tuteurs sensibilisés au handicap par an	100%
	Nombre de partenariats contractualisés avec les écoles inclusives	Au moins une contractualisation par an
4	Nombre de salariés en situation de handicap ayant effectué une mission intérim par an	Voir chiffres globaux dans le texte de l'accord - §3.1.
5	<b>Bilan</b> annuel du sourcing	Bilan annuel quali-quantitatif
6	Réalisation d'un kit d'accueil, prévoir sa présentation au Comité de suivi pour d'éventuelles améliorations	Document disponible en 2021
7	<b>Bilan</b> de l'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap	Bilan annuel quali-quantitatif
8	<b>Bilan</b> de l'adaptation des postes de travail des nouveaux salariés en situation de handicap	Bilan annuel quali-quantitatif
9	Point des actions sur l'accessibilité numérique	A faire lors d'une réunion dédiée
10	<b>Bilan</b> annuel des actions d'anticipation et de maintien dans l'emploi	Bilan annuel quali-quantitatif
11	<b>Bilan</b> global des actions de formation suivies par les salariés en situation de handicap	Bilan annuel quali-quantitatif
12	<b>Bilan</b> annuel des entretiens annuels réalisés par les salariés en situation de handicap	Bilan annuel quali-quantitatif
13	<b>Bilan</b> annuel des entretiens professionnels réalisés par les salariés en situation de handicap Focus sur les salariés RQTH en mobilité active depuis plus d'un an	Bilan annuel quali-quantitatif Suivi à faire en fonction des informations/cas disponibles
14	Etude comparative des parcours professionnels des salariés en situation de handicap	Analyse disponible en 2021
15	Nombre d'accompagnements des salariés en situation de handicap (Transformations)	Suivi à faire en fonction des informations/cas disponibles
16	<b>Bilan</b> sur les offres de prestations spécifiques	Bilan annuel quali-quantitatif
17	Argumentaire RQTH	Document disponible en 2021
18	Suivi des aides financières annuellement, tout refus sera étudié en Commission de Suivi	Suivi à faire en fonction des informations/cas disponibles
19	<b>Bilan</b> global des achats réalisés auprès du STPA	Bilan annuel quali-quantitatif
20	Partage puis diffusion de la brochure à destination des salariés RQTH	Document disponible en 2021
	Partage sur les items de l'Enquête interne	Enquête lancée fin 2021
21	<b>Bilan</b> global des actions de communications/sensibilisation	Bilan annuel quali-quantitatif

## Annexe 4

### Bilan de l'accord handicap 2018-2020



DS  
PS

DS  
LP

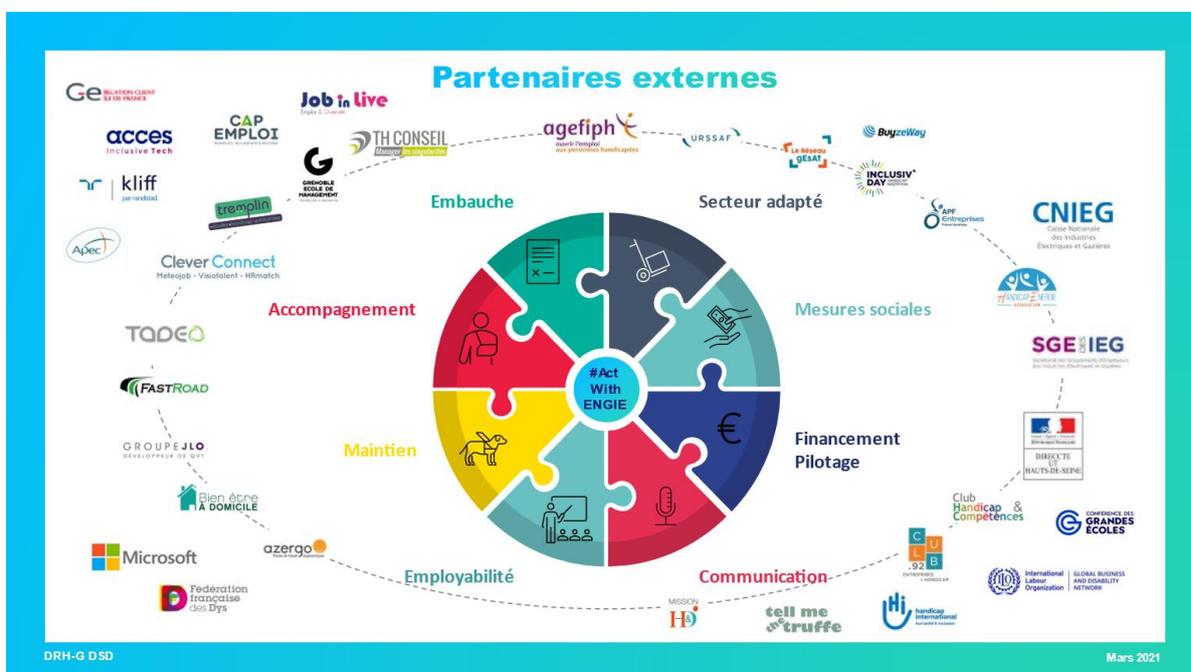
DS  
LB

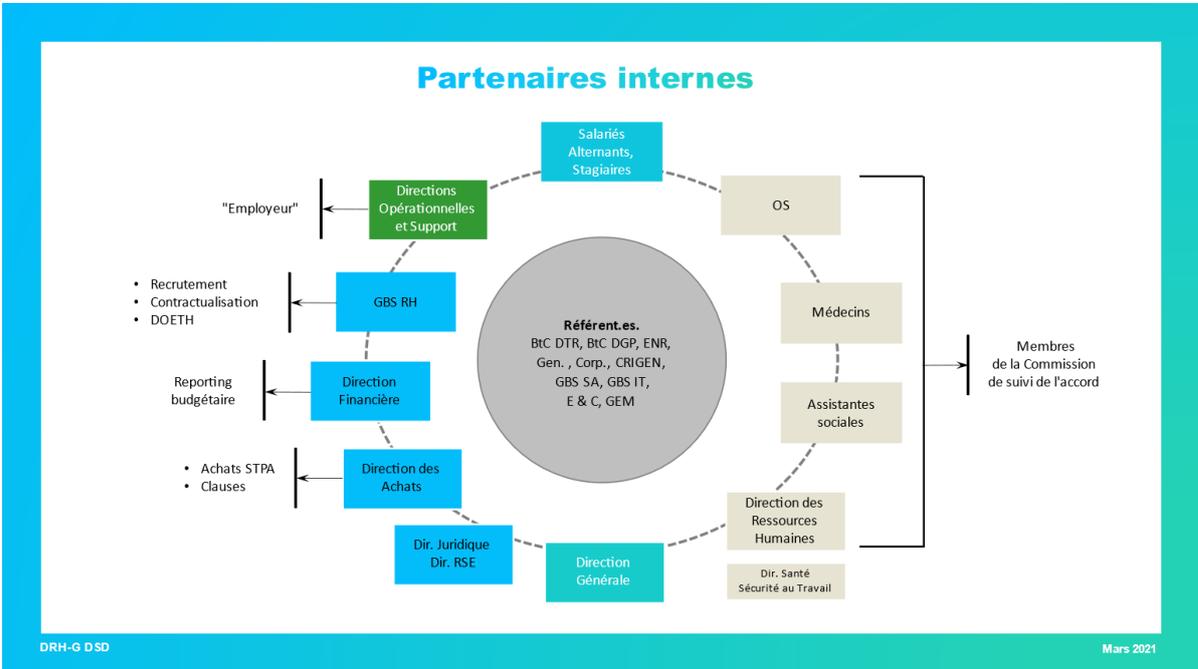
DS  
AB

DS  
JSB

# 1

## Parties prenantes





Accord Handicap ENGIE SA

### La fonction de référent handicap(\*)

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est "chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap" (article L5213-6-1 du Code du travail).

Il n'y a pas une seule façon d'organiser la fonction de référent handicap.

Il faut notamment prendre en compte l'organisation de l'entreprise et sa maturité sur le sujet.

La fonction de référent handicap recouvre généralement **4 dimensions** :

1. un "tiers de confiance" qui informe / oriente / accompagne les personnes en situation de handicap,
2. une interface, un facilitateur qui fait le lien entre les différents acteurs internes / externes,
3. un pilote d'actions / de projets / d'un plan d'actions voire d'une politique handicap,
4. un "ambassadeur" de l'emploi des personnes handicapées .

\*) [Fiche pratique Agefiph - Réseau des référents handicap](#)

DRH-G DSD Mars 2021

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

# 2

## Embauche

### Indicateurs - Embauche

	Objectifs de l'accord	Résultats		
	2018 - 2020	2018	2019	2020
CDI	2% du volume, Min. : 1 CDI/an	1	1	
Alternants	20 en 3 ans soit ≈ 7 par an	5	4	4
Stagiaires	8 par an		1	

## Bilan Sourcing - Jobboard 2019-2020

CleverConnect  
Metajob - Viatoalent - HRmatch

CleverConnect accompagne les entreprises sur toutes les étapes de leurs recrutements grâce à des outils de sourcing, qualification des candidatures et rétention des salariés.  
ENGIE SA a un contrat avec Cleverconnect pour la rediffusion des offres d'emploi publiées sur l'Aléo sur le site de l'Agefiph.

2020	Offres diffusées sur le site de l'Agefiph		Candidatures envoyées à ENGIE	
CDI	120	43%	38	49%
Alternants Apprentis	102	37%	28	36%
Stage	57	20%	12	15%
<b>Total 2020</b>	<b>279</b>		<b>78</b>	
<b>Total 2019</b>	<b>339</b>		<b>59</b>	

L'attractivité de nos offres est voisine de 6%, cela correspond au pourcentage de ceux qui ont vu et qui ont postulé, c'est un score tout à fait "honorabile"

L'attractivité observée classiquement par CleverConnect chez ses clients sur leurs jobboards se situe dans une fourchette de 3 à 8 % selon les secteurs d'activités et les entreprises, avec une médiane autour de 5%.

## Bilan Sourcing - Job in Live 2018

Job in live  
Emploi & Conseil

### Bilan de la campagne de recrutement d'alternants conduite en 2018 avec Job in live

- Février : engagement contractuel de Job in Live sur un volume de 20 candidatures
- Bilan fait fin juin : 22 candidatures transmises aux établissements d'ENGIE SA
  - 4 RDV prévus ou passés,
  - 4 CV transmis aux managers
  - 4 CV en attente retour RH
  - 1 CV redirigé, le poste ayant été pourvu
  - 2 candidats ont trouvé ailleurs
  - 5 candidatures refusées par les managers
  - 2 candidatures acceptées DTR+ DRH-G (LD),

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## Bilan Sourcing - JLO 2019

GRUPE JLO  
DEVELOPPEUR DE QYT

### Bilan de la campagne de recrutement d'alternants conduite en 2019 avec JLO .

- Le contrat passé avec JLO pour l'année 2019 fonctionnait sur le principe des success fee.
- Lors du lancement des travaux avec JLO de **34 profils différents** pour 55 alternants potentiels ont été transmis à JLO, ces profils avaient été identifiés en amont par les référents handicap des établissements.
- JLO a publié ces postes, fait des recherches sur les réseaux sociaux, les CV Thèques et consulté les associations spécialisées.
- JLO envoyé 31 CV, 29 CV issus des recherches et 2 CV seulement issus de candidatures suite à la publication des profils, pour 16 **profils**, certains CV pouvant correspondre au même **profil** ou un CV à plusieurs profils.
- Pour 20 **profils**, aucun CV n'a été trouvé.
- 1 seul entretien a eu lieu.

## Bilan Sourcing - Tremplin 2018-2020



ENGIE SA est adhérent du Club Tremplin (association) depuis plusieurs années.

Tremplin a un triple objectif :

- encourager et cela quelle que soit leur région, les lycéens et étudiants en situation de handicap à poursuivre leur parcours vers des études supérieures.
- les préparer tout au long de leurs études à leur future insertion professionnelle par un accompagnement individualisé.
- accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes d'accueil, de formation et d'intégration de personnes en situation de handicap, dans leurs différents établissements et leurs différentes activités.

Tremplin envoie environ tous les 2 mois, une liste de jeunes en recherche de leur Stage / Alternance / Emploi / Job d'été / Job d'étudiant / Entretien professionnel.

Cette liste est envoyée à tous les référents d'ENGIE SA.

En 3 ans, une seule suite positive a été donnée suite à ces envois : une stagiaire puis alternante à la DRHG (LD).

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## Sourcing - 2020 +



- Appui recrutement : TH Conseils.
- Projet France : toutes les BUs + GBS Staffing
- Deux phases sont prévues
  1. **Diagnostic** préalable en été 2020 : appréhender au mieux le contexte de l'activité recrutement, recenser les bonnes pratiques, attentes et objectifs de résultats, entité par entité.
  2. Déploiement opérationnel en 2021- détachement d'un.e consultant.e qui intégrerait les équipes recrutement et prend en charge les actions relatives au **recrutement** et à l'**intégration** de collaborateurs handicapés.

Ces actions se mènent en partenariat avec les équipes en place et visent un double objectif :

  - apporter une **ressource** complémentaire au déploiement de ces démarches spécifiques de recrutement et intégration de travailleurs handicapés
  - transmettre leur expertise sur ces sujets à vos acteurs internes afin de transférer et **pérenniser** l'expertise en interne

## Bilan Intérim

En attente des données pour 2019.  
Les données 2020 seront disponibles le mois de mai 2020 (réforme de la DOETH)

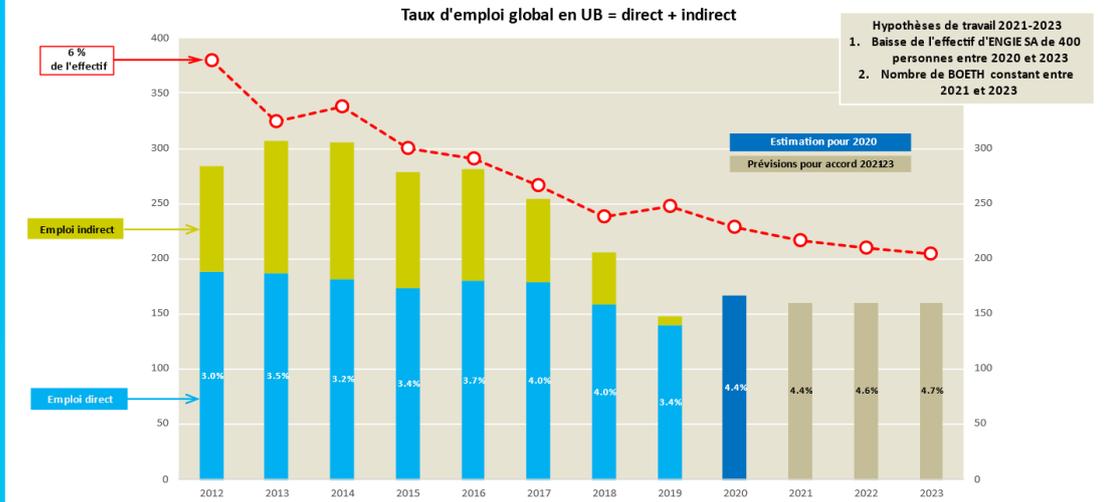
	2018	
	Heures	Jours moy
Responsable de clientèle	840	120
Technicien paie	72	10
Analyse financier	285	40
Analyse financier	833	119
Chargé de communication	1 350	193
Responsable Formation	329	47
	<b>3 709 heures</b>	<b>529 jours</b> ≈ 2.5 ETP

### Collaboration avec la Joint Venture Kliff-Randstad - 2020

- 1<sup>ère</sup> Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EAT) de France
- Cible 2022 : 5 agences en France et 500 mises en emploi
- Analyse rapide conduite en septembre 2020 sur une trentaine d'offres d'emplois sur La Défense. Kliff a identifié une liste de candidats possibles pour 50 % des offres publiées (CDD et CDI).



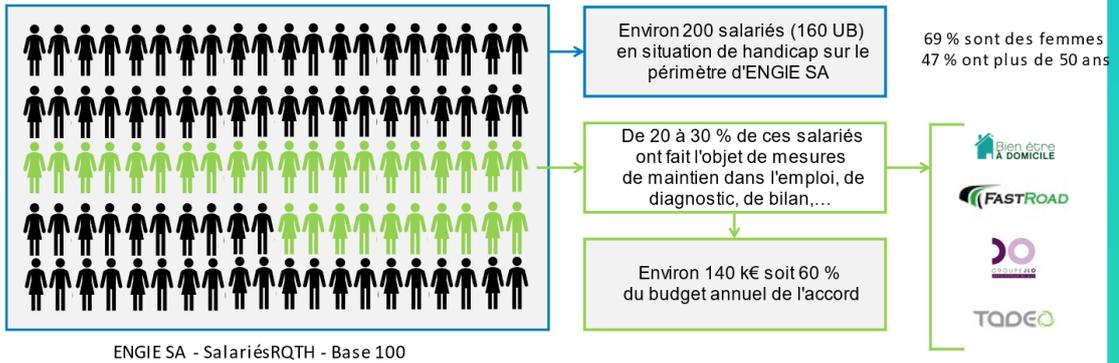
## Evolution des taux d'emploi direct et indirect



# 3

## Maintien dans l'emploi

## Mesures de maintien dans l'emploi



ENGIE SA - SalariésRQTH - Base 100

DRH-G DSD

Mars 2021

## Maintien dans l'emploi - Exemples

### Exemples d'actions mises en place en 2020

E&C	Ergonome à domicile et équipement → 6 PSH (Aix, Lille, Asnières, Cergy, Toulouse)	11 489 €
	Récupération de matériel sur le site vers domicile → 4 PSH	
BtC	Fauteuil ergonomique, lampe, double écran, transfert d'un fauteuil ergo, installation à domicile pour personne déficiente visuelle avec bilan fonctionnel visuel → 6 PSH	3 351 €
SA	Services à la personne + Formation individuelle → 2 PSH	10 749 €



Matériel ergonomique - Dépenses Azergo 2020  
14 salariés - Moyenne 1850 €  
Total ≈ 26 000 €



DRH-G DSD

Mars 2021

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## JLO diagnostics et bilans



Outils mis à la disposition des référents et des managers  
Ces actions peuvent être réalisées par visioconférence, par téléphone ou en présentiel, en fonction des situations.

	<b>L'ACCOMPAGNEMENT À LA REPRISE D'ACTIVITÉ</b> a pour objectif d'aider un collaborateur à préparer son retour à l'emploi à la suite d'un arrêt long (post-confinement, post-burn out...) grâce à des séances de coaching individuel.
	<b>LE DIAGNOSTIC DE SITUATION AU TRAVAIL</b> vise à faire un état des lieux objectif de la situation et des problématiques rencontrées par la personne, et à établir des pistes d'actions réalistes au regard des contraintes économiques et organisationnelles de l'entreprise.
	<b>LE DIAGNOSTIC MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b> vise la préservation de l'emploi de toute personne confrontée à un risque d'invalidité du fait de contre-indications médicales. Il s'agit d'identifier les tâches et les contraintes du poste, et de rechercher les mesures à mettre en œuvre (aménagement, changement de poste...) en tenant compte des compétences et souhaits de la personne dans le cadre d'une démarche concertée (manager, RH, médecin du travail...).
	<b>LE BILAN PROFESSIONNEL ADAPTÉ</b> a pour objectif de pérenniser l'emploi des travailleurs handicapés, en explorant soit un projet d'amélioration des conditions de travail sur le poste actuel, soit un projet d'évolution en interne en tenant compte des aides de droit commun et des financements spécifiques proposés par la Mission Handicap.
	<b>L'ACCOMPAGNEMENT D'UN COLLABORATEUR EN DIFFICULTÉ</b> (notamment atteint de troubles psychiques) doit aider la personne à aborder avec sérénité l'exercice de ses missions ou les étapes particulières qu'elle rencontrera au cours de sa carrière (intégration, mobilité, maintien ou retour à l'emploi, départ) par le biais d'entretiens individuels avec un psychologue du travail.
	<b>LE BILAN DE COMPÉTENCES SPÉCIFIQUE</b> doit aider le travailleur handicapé à analyser ses compétences professionnelles et personnelles, de même que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et - le cas échéant - un projet de formation compatible avec ses éventuelles restrictions d'aptitude médicales.
	<b>L'ÉTUDE ERGONOMIQUE</b> permet la recherche et la mise en œuvre de solutions d'aménagement technique et/ou organisationnel d'un poste de travail, en vue de compenser le handicap du bénéficiaire et d'améliorer ses conditions de travail.

DRH-G DSD

Mars 2021

## JLO - Suivi des accompagnements individuels

- **2018** 3 bilans de compétences(\*) réalisés
- **2019** 1 bilan de compétences terminé, faisant suite à un diagnostic de situation en 2018  
1 bilan de compétences "en cours" du fait d'un arrêt de longue durée du bénéficiaire
- **2020** 1 bilan de compétences en cours selon des modalités adaptées au protocole sanitaire  
1 bilan de compétences en stand by.

*Grâce à votre accompagnement, mon intégration au sein se passe bien. Après 1 an [...] et une prise de fonction sur le même poste, j'ai pu faire évoluer mon projet vers le domaine des RH. [...] Je vous remercie infiniment pour tout ce que vous m'avez apporté, tant sur le fond que sur la forme afin de me rassurer, de me convaincre et de me permettre de mettre en avant mes compétences.*

(\*) Un bilan de compétences équivaut à 2.5 jours pour un consultant et un diagnostic de situation équivaut à 1.5 jour

DRH-G DSD

Mars 2021

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## Tadéo

Votre numéro de téléphone  
 Quitter l'application  
 La barre de menu  
 Un accès direct pour les réservations  
 Votre statut de disponibilité  
 Boutons pour appeler un opérateur (LSF ou TIP) avec visualisation en temps réel des disponibilités  
 Uniquement pour votre réservation (Message qui apparaît si vous avez déjà réservé les ressources)  
 Pour démarrer un appel téléphonique, vous pouvez composer directement un nom ou un numéro de téléphone et cliquer sur « APPELER »

5 182 000 déficients auditifs en France  
 300 000 personnes sourdes  
 100 000 personnes sourdes s'expriment en LSF  
 400 interprètes LSF en France

Personne sourde ou malentendante  
 Opérateur Tadéo  
 Interlocuteur entendant

1 Transcription instantanée de la Parole (TP)  
 2 Vidéo-Interprétation en Langue des Signes Française (LSF)

7 utilisateurs depuis plusieurs années avec des taux d'utilisation contrastés  
 La crise sanitaire a mis en exergue l'intérêt cette solution  
 Une montée de version récente et une application qui vont faciliter son appropriation et développer son utilisation  
 Une journée des utilisateurs de Tadéo à programmer en 2021

DRH-G DSD Mars 2021

## Fastroad

Fastroad est la première Entreprise Adaptée (EA) dans le domaine du transport de matériel, de personnes, de PMR en France.

Bilan des prestations par salarié.e - 2018 à 2020								
Salarié.e	2018		2019		2020		2018-2020	
	Nb de courses	Montant						
#1	121	8 182 €	197	13 806 €	52	3 730 €	370	25 717 €
#2	310	11 396 €	290	10 752 €	89	3 309 €	689	25 457 €
#3			50	1 568 €	64	2 232 €	114	3 800 €
#4			40	1 873 €	29	1 680 €	69	3 553 €
#5			4	180 €	71	3 195 €	75	3 375 €
#6			12	828 €	2	138 €	14	966 €
#7			6	594 €			6	594 €
#8					2	130 €	2	130 €
	<b>431</b>	<b>19 578 €</b>	<b>599</b>	<b>29 601 €</b>	<b>309</b>	<b>14 414 €</b>	<b>1339</b>	<b>63 592 €</b>

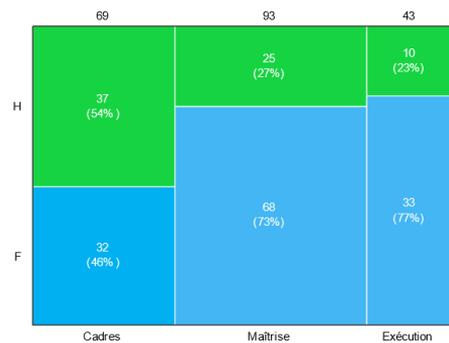
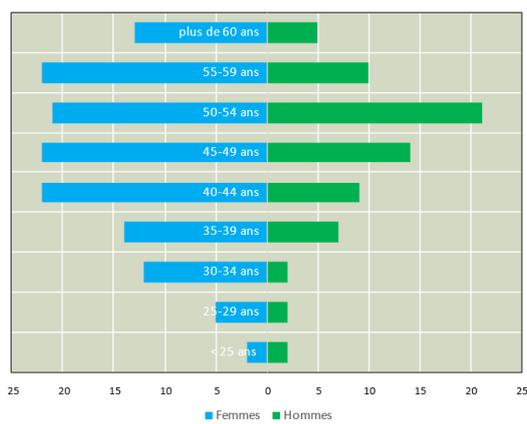
Une petite dizaine de salariés sont concernés par les prestations Fastroad le prix moyen de la course est de 47 €. Certaines prestations sont également confiées à des sociétés de taxis "classique", elles sont difficiles à identifier.

DRH-G DSD Mars 2021

DS  
PS
DS  
LP
DS  
LB
DS  
AB
DS  
JSB

# 4 Employabilité

## Pyramide des âges et répartition par collège des BOETH



Sur les 205 salarié.e.s RQTH (2018) :

- 69% sont des femmes (133 vs 72)
- 43 % sont en maîtrise (93)
- 47 % ont plus de 50 ans (96)

## Evolution de la répartition par collège des BOETH

Données issues des éléments rentrés dans les DOETH par les référents

	2017			2018			2019		
	Nombre de salariés RQTH			Nombre de salariés RQTH			Nombre de salariés RQTH		
	H	F	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Exécution	21	24	45	10	33	43	11	36	47
Maîtrise	19	59	78	25	68	93	20	62	82
Cadres	41	38	79	37	32	69	28	32	60
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>121</b>	<b>202</b>	<b>72</b>	<b>133</b>	<b>205</b>	<b>59</b>	<b>130</b>	<b>189</b>

Les éléments 2020 sur les BOETH ne seront pas disponibles avant le mois de mai 2020 (réforme de la DOETH)

## Suivi des promotions TH - Années 2018 et 2020

	2018			2020 - Export Pegasus				
		Nombre	Promus		Nombre	Promus		
GF 11 -> GF 12	Valide	281	40	Valide	279	32	11%	de GF11 promus en GF 12
	TH	4		TH	5		2%	de TH en GF 11
GF 17 -> GF 18	Valide	238	43	Valide	290	33	11%	de GF 17 promus en GF 18
	TH	0		TH	1		0.3%	de TH en GF 17
GF 18 -> GF 19	Valide	187	15	Valide	166	14	8%	de GF 19 promus en GF 19
	TH	1		TH	1		1%	de TH en GF 18
Promotions U	Valide	88	24	Valide	100	24	24%	de GF 19 promus en U
	TH	0		TH			0%	de TH en GF 19

Selon les éléments qui figurent dans les DOETH des années 2017 à 2019, il y a environ 2.5% de cadres en situation de handicap au sein d'ENGIE SA, ce qui conduit à des chiffres de promotion très faibles, donc difficiles à interpréter.



Par exemple, en 2020, pour les salariés en GF 17, le taux de promotion en GF 18 était de  $33/(290 + 1)$  soit 11 %, c'est le taux global de promus en GF 18.

Le nombre théorique de TH dans ces salariés promus en GF 18 devrait être de l'ordre de  $(290+1) \times 2.5\% \times 11\%$  soit environ 0,8 salarié.

Il faudrait donc conduire ce type d'analyse sur plusieurs années de manière à avoir des volumes plus importants.

De plus, il semble que dans Pegasus le nombre de salariés en situation de handicap soit plus faible que celui issu des DOETH, le travail de mise à jour fait fin 2020 pour la nouvelle DOETH -DSN devrait mettre fin à ces écarts.

## Temps de passage / NR / GF - Années 2018 et 2020

			2018		2020			
			Nombre de mois		Nombre de mois		Nombre de salariés	
			NR actuel	GF actuel	NR actuel	GF actuel	NR actuel	GF actuel
Valides	H		22.3	43.4	21.4	53.5	1534	1535
	F		21.5	42.6	19.4	50.6	1933	1936
<b>Total</b>			<b>21.9</b>	<b>42.9</b>	<b>20.3</b>	<b>51.9</b>	<b>3467</b>	<b>3471</b>
TH	H		26.8	49.6	24.3	68.8	41	41
	F		30.2	50.5	23.9	64.3	66	66
<b>Total</b>			<b>28.9</b>	<b>50.2</b>	<b>24.0</b>	<b>66.0</b>	<b>107</b>	<b>107</b>
Ecart Valide-TH	H		-5 mois	-6 mois	-3 mois	-15 mois		
	F		-9 mois	-8 mois	-5 mois	-14 mois		

Les temps de passage par NR ont diminué entre 2018 et 2020, et les écarts valides -TH également, on observe parallèlement des augmentations de temps de passage par GF, évolutions qu'il faudrait analyser NR par NR et GF par GF.



Selon les éléments qui figurent dans les DOETH des années 2017 à 2019, il y a environ 5 % de salariés en situation de handicap au sein d'ENGIE SA.

En 2020, il y avait dans Pegasus 1 534 salariés Hommes au 31/12/2020 dont le NR précédent existait dans Pegasus, donnée nécessaire pour calculer la différence avec le NR actuel du salarié, l'historique de carrière des salariés n'est pas systématiquement disponible.

Il y avait également 41 salariés Hommes RQTH au 31/12/2020 dont le NR précédent existait dans Pegasus soit 3 % de salariés en situation de handicap au lieu de 5%. Cela confirme, voir slide précédente, que les données qui figuraient dans Pegasus lors de l'extraction n'étaient probablement pas exhaustives.

## Formations suivies 2019

Comité Social et Economique Central d'ENGIE SA du 8 octobre 2020 - Bilan de la formation 2019

	Nb de salariés au 31/12/2019			Nb de salariés formés			Nb d'heures de formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Exécution	34	108	142	30	126	156	639	2 994	3 633
Techniciens, Agents de maîtrise	318	852	1 170	343	971	1 314	7 144	20 691	27 835
Cadres	1 311	1 123	2 434	1 049	980	2 029	26 503	28 020	54 523
<b>Total</b>	<b>1 663</b>	<b>2 083</b>	<b>3 746</b>	<b>1 422</b>	<b>2 077</b>	<b>3 499</b>	<b>34 286</b>	<b>51 705</b>	<b>85 991</b>

	Nombre de salariés RQTH			Nb de salariés RQTH formés			Nb d'heures de formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Exécution	11	36	47	6	12	18	71	181	252
Techniciens, Agents de maîtrise	20	62	82	8	35	43	297	1 689	1 986
Cadres	28	32	60	25	32	57	653	1 373	2 025
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>130</b>	<b>189</b>	<b>39</b>	<b>79</b>	<b>118</b>	<b>1 021</b>	<b>3 242</b>	<b>4 263</b>

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## GT Accessibilité numérique

- Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées établit de nouvelles obligations légales en terme d'accessibilité numérique, élargie en 2019 aux entreprises privées.
  1. Rendre accessibles les contenus numériques pour être conforme au Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité ( RGAA).
  2. Publier une déclaration d'accessibilité qui comprend notamment le niveau atteint et la liste des contenus non conformes
  3. Sensibiliser et former les équipes concernées.
- L'accessibilité numérique doit s'appliquer à tous les types de contenu numérique : mobile, web, e-learning, vidéo, documents (ex. pdf),TV
- Groupe de travail : DSI + ENGIE IT + Dir .Communication
- 8 réunions depuis novembre 2019
- Réalisation d'un document de présentation du sujet : objectifs, cadre juridique, bonnes pratiques, recommandations

## 5 Achats STPA

## Achats STPA

BU	Fournisseur	2018	2019	2020
<b>B2C Corporate</b>	FASTROAD IDF(*)		(12 539 €)	(8 886 €)
	APF	475 181 €		
	DEAFI SAS	189 540 €	120 495 €	71 250 €
<b>BtC - DTR</b>	Autres	2 871 €		
	APF	189 716 €		
	DEAFI SAS	42 120 €	155 420 €	183 860 €
<b>BtC - DGP</b>	FASTROAD IDF	(3 011 €)	(3 962 €)	(414 €)
	Autres	394 €		
	ALTEREOS	18 422 €	42 618 €	20 347 €
<b>NewCorp</b>	FASTROAD IDF	(9 706 €)	(12 591 €)	(2 702 €)
	GESTFORM	3 842 €	6 401 €	2 184 €
	HANDI Print	3 238 €	9 614 €	5 378 €
	La résidence sociale	377 €	2 879 €	53 €
	UTOPIHA		7 115 €	850 €
	VINCI Facilities	40 635 €	44 876 €	19 599 €
	APF	12 530 €		
	Buyzeway(*)			1 789 266 €
	Autres	22 121 €		
	HANDI PRINT	9 828 €		130 030 €
<b>E&amp;C</b>	APF + Autres	11 073 €		
	<b>TOTAL ENGIE SA</b>	<b>1 027 189 €</b>	<b>401 958 €</b>	<b>2 231 703 €</b>

(\*) Les données de Fastroad figurent dans ce tableau pour rappel mais elles ne sont pas pris en compte dans le bilan annuel car elles figurent déjà dans le bilan des dépenses de l'accord.

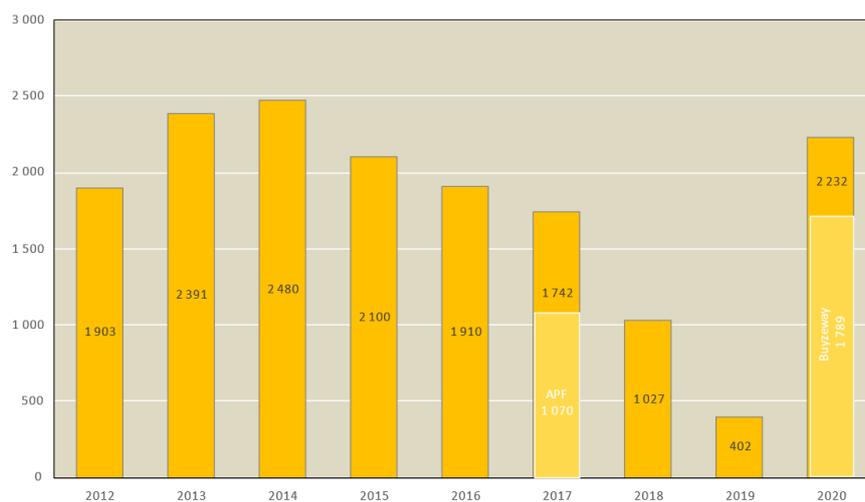
(\*) EA spécialisée dans le traitement des achats. Contrat avec ENGIE pour le traitement des achats < 8 k€. Montant global de la prestation = 2 912 k€ dont 1 228 k€ pour ENGIE SA

DRH-G DSD

Mars 2021

Accord Handicap ENGIE SA

## Achats STPA - Chronologie



DRH-G DSD

Mars 2021

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

# 6

## Communication Sensibilisation

DRH-G DSD

Mars 2021

### JLO - Formations & Sensibilisations

#### FORMATIONS

- **2018** - Référénts handicap - 9 participants - ½ journée Note 16.7/20
- **2019** - Handiversité - DTR - 8 participants - 3 x 1H30 Note 16.7/20
- **2020** - Recruter sans Discriminer - E&C + GBS - 8 participants Note 15.9/20

*Merci pour ces trois sessions passées ensemble, le contenu est très riche et intense, nous avons en notre possession un bagage supplémentaire, qui nous permettra d'être plus vigilant dans notre rôle de manager*

#### SENSIBILISATIONS SEEPH 2019

- |             |                            |
|-------------|----------------------------|
| • Quimper   | 36 personnes sensibilisées |
| • Dunkerque | 33 "                       |
| • Metz      | 28 "                       |
| • T1        | 90 "                       |



DRH-G DSD

Mars 2021

DS  
PS

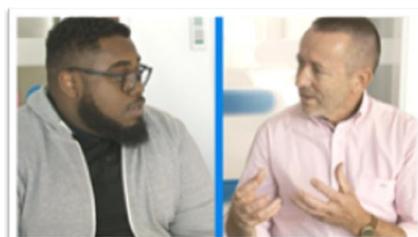
DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## DUODAY 2019

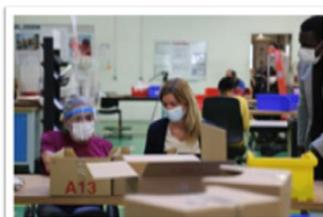


DRH-G DSD

Mars 2021

## DUODAY 2020

Duoday inversé au sein de l'ESAT LesBellevues le jeudi 19 novembre, pendant laSEEPH.



DRH-G DSD

Mars 2021

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## SEEPH 2019



Dans le cadre de la Semaine Européenne des Personnes Handicapées, nous sommes heureux de vous inviter à participer à plusieurs animations. Venez seul ou avec vos collègues participer à différents ateliers, courts, ludiques et participatifs.

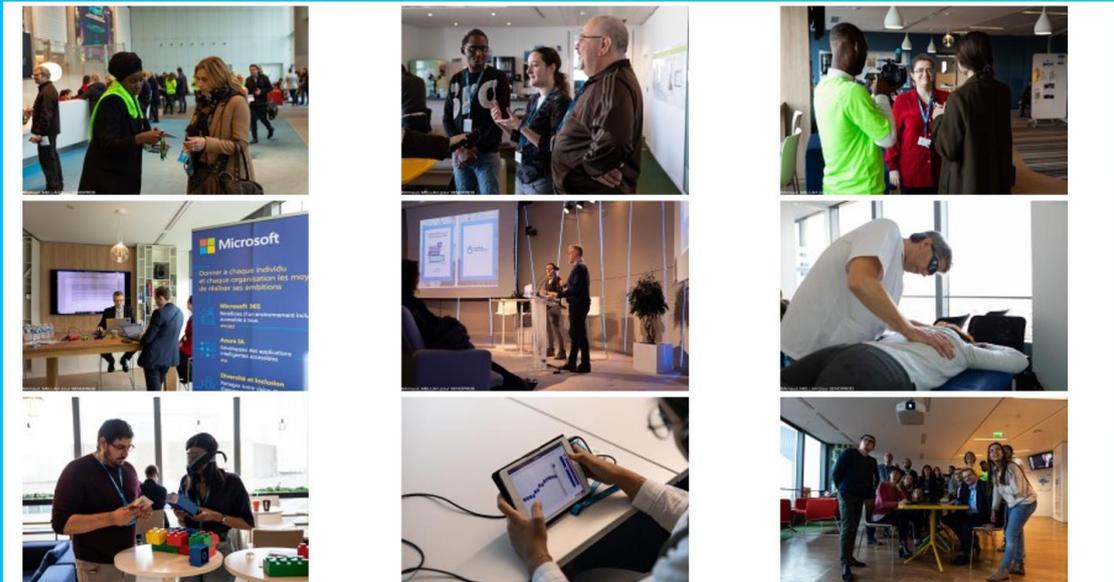
<p><b>Atelier Langue des Signes (LSF)</b></p> <p>Apprenez les principaux signes de la LSF autour d'un café animé par le Café Signes, le seul Café en France tenu par des personnes sourdes et malentendantes</p>	<p><b>Légo Géants</b></p> <p>Construisez des légo géants pour vous mettre en situation de collaboration avec une personne handicapée</p>
<p><b>Test auditif et lunettes de réalité virtuelle</b></p> <p>Venez tester votre audition et chausser des lunettes de réalité virtuelle pour comprendre la déficience visuelle</p>	<p><b>Microsoft</b></p> <p>Découvrez les différentes fonctionnalités de Microsoft, dont nous disposons sans le savoir, pour faciliter l'accessibilité de nos documents et de nos échanges</p>
<p><b>Massages</b></p> <p>Prenez un moment de détente et venez vous faire masser par des élèves kinésithérapeutes malvoyants de l'Association Valentin Haüy</p>	<p><b>Handicap Invisible</b></p> <p>A travers des quiz interactifs, venez en savoir plus sur le handicap invisible, découvrir et identifier les bons comportements à adopter</p>

Venez Nombreux ! Programme détaillé au verso

DRH-G DSD

Mars 2021

## Accord Handicap ENGIE SA



DRH-G DSD

Mars 2021

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## SEEPH 2019 - Quelques chiffres

### • Tour T1

- Légo : 90 personnes
- Test auditifs : 70 personnes
- Massages : 100 personnes
- LSF : une soixantaine de personnes
- Atelier Microsoft : une trentaine de personnes
- Conférence : une dizaine de personnes hors référents
- 2 000 bracelets
- 2 000 programmes
- 2 000 Brochures Politique Handicap

Soit : près de **350 participants** aux ateliers

### • Animations lors de la semaine

- Bagneux, Quimper, Dunkerque, Metz
- Montparnasse, Landy, St Ouen,...

## SEEPH 2020

### ENGIE

- Diffusion de mini-films sur le retour à l'emploi, à la vie sociale et à la vie scolaire avec Handicap International
- Diffusion d'une "vidéo" de sensibilisation sur le Handicap envoyée par le DRH aux DRH en France et à la Filière RH.

### Corporate

- Lundi 16 nov. Ouverture de la SEEPH avec la conférence en ligne de **Florence Gravelier** de 9h à 10h
- Toute la semaine : Serious Game "Le bureau des séries" retrouver, via des indices, des séries dans lesquelles un des personnages a un handicap
- Mardi 17, **Cine quiz live** : reconnaître des extraits de films qui évoquent la thématique du handicap
- Mercredi 18, **Blind test live** : blind test musical => reconnaître la chanson et l'interprète, qui a un handicap
- Vendredi 20 : Clôture de la semaine avec la conférence de **Eric Dargent** de 11h30 à 12h30

### [GBS et E&]

Vidéos de sensibilisation sur les types de handicap, conférences sur les stéréotypes, sur l'accessibilité numérique et sur les achats avec le secteur adapté et protégé.

### [BtC]

Diffusion de 2 clips : Comment faire une démarche RQTH et identifier les catégories de handicap ; intervention de l'assistante sociale sur l'argumentaire RQTH et sensibilisation lors du CODIR RH

**Duoday inversé.** Voir slide

## Argumentaire RQTH. 1<sup>ères</sup> réflexions

### Les craintes et les questions que se posent les salariés

- Les avantages à se déclarer sont minimes par rapport aux inconvénients potentiels
- En l'absence de besoin d'accompagnement, quel est l'intérêt pour la personne de faire reconnaître sa RQTH ?
- Risque de stigmatisation
- Regard du manager et des collègues
- Obstacle possible à une évolution de carrière.
- Absence de confidentialité de la démarche RQTH

### Les réponses et arguments à apporter

- Démarche personnelle et confidentielle, à l'initiative du collaborateur.
- Obtenir une RQTH ne permet pas de travailler moins mais de travailler mieux
- La RQTH est délivrée pour une durée déterminée
- La confidentialité de la RQTH est assurée, le traitement confidentiel des demandes est garanti
- Des facilités sont mises en place pour entreprendre les démarches
- (Informez sur les mesures du législateur et celles de l'accord d'entreprise)

### Les spécificités de l'accord ENGIE SA

- Aménagement du poste de travail, des horaires, télétravail,...
- Accompagnement personnalisé : formation, bilan, étude ergonomique, mobilité
- Bénéficier d'une prise en charge pour certains équipements
- Aides financières et techniques, interprète LSF, mobilité
- Congés (aidants) et retraite

Version projet

Premières réflexions conduites en 2020

Accord Handicap ENGIE SA

## Activités des référents pendant le confinement en 2020

- Dans les messages d'information adressés à tous les salariés figuraient souvent une partie dédiée aux salariés en situation de handicap (ou aux personnes vulnérables) avec les contacts et des informations dédiées comme celles sur les masques pour les malentendants.
- Les référents ont souvent appelé les salariés en situation de handicap pour prendre de leurs nouvelles puis s'assurer qu'ils étaient en mesure de télétravailler dans de bonnes conditions.
- Lorsque cela était nécessaire, des aménagements spécifiques ont été étudiés avec la médecine du travail puis mis en place rapidement chez les salariés (ex. fauteuil ergonomique).
- Des informations régulières ont été envoyées aux référents / filière RH sur les masques et les visières pour les personnes sourdes ou malentendantes.
- 100 Masques inclusifs ont été commandés fin août 2020.
- Une dizaine de formations/sensibilisations au Handicap lors de réunions du réseau "Emploi Territoire".

DRH-G DSD

Mars 2021

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

# 7

## Budget de l'accord

DRH-G DSD

Mars 2021

### Budget Global 2018-2020 : réel et prévisionnel (1/2)

	1ère année d'application - 2018		2e année d'application - 2019		3e année d'application - 2020		Sur la durée de l'accord	
	Prévisionnel	Réel	Prévisionnel	Réel	Prévisionnel	Réel	Prévisionnel	Réel
Plan d'embauche	25 000 €	45 500 €	25 000 €	6 700 €	25 000 €	37 200 €	75 000 €	89 400 €
Plan insertion et de formation	15 000 €	45 357 €	15 000 €	87 100 €	15 000 €	363 €	45 000 €	132 820 €
Plan de maintien et mutations technologiques	90 000 €	86 295 €	90 000 €	101 102 €	90 000 €	114 537 €	270 000 €	301 934 €
Relations avec le secteur adapté/protégé	15 000 €	0 €	15 000 €	10 000 €	15 000 €	4 000 €	45 000 €	14 000 €
Communication / Sensibilisation	25 000 €	38 753 €	25 000 €	52 929 €	25 000 €	59 794 €	75 000 €	151 476 €
Autres	30 000 €	4 000 €	30 000 €	10 414 €	30 000 €	13 450 €	90 000 €	27 864 €
<b>Budget total</b>	<b>200 000 €</b>	<b>219 904 €</b>	<b>200 000 €</b>	<b>268 245 €</b>	<b>200 000 €</b>	<b>229 344 €</b>	<b>600 000 €</b>	<b>717 493 €</b>

DRH-G DSD

Mars 2021

DS  
PS

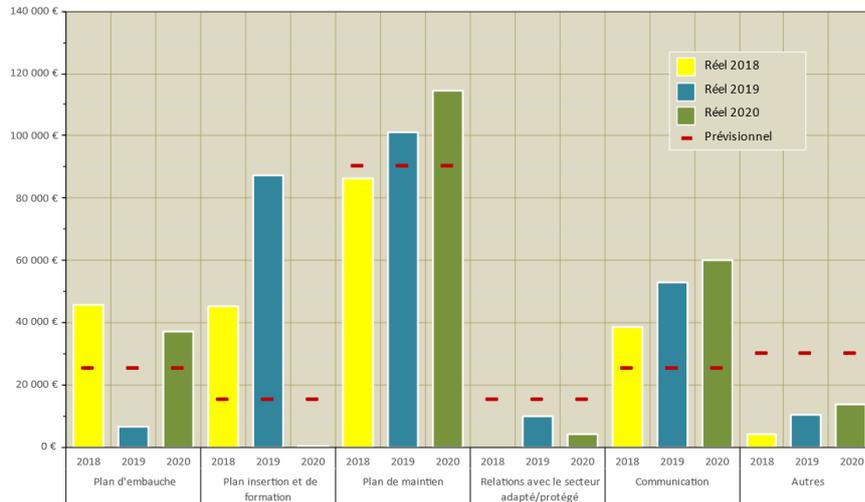
DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## Budget Global 2018-2020 : réel et prévisionnel (2/2)



DRH-G DSD

Mars 2021

## Budget 2018-2020 détaillé

	2018	2019	2020
<b>Plan d'embauche</b>	2 500 € 22 200 € 15 000 € 34 000 € 5 800 €	2 500 €	3 000 € 15 000 € 15 000 €
<b>Information Sensibilisation</b>	1 800 € 10 800 € 8 639 € 26 153 €	1 800 € 10 000 € 8 795 € 32 334 €	1 800 € 3 000 € 8 494 € 46 500 €
<b>Formation</b>	27 825 € L. Bloch Autres	76 100 € 11 000 €	363 €
<b>Maintien Accompagnement</b>	58 500 € Azergo Autres (ex. taxi)	58 500 € 42 602 €	58 500 € 26 068 € 29 969 €
<b>Achats Partenariats EA - ESAT</b>		10 000 €	4 000 €
<b>Autres dépenses</b>		17 600 € 10 414 €	6 022 € 13 450 €
	<b>249 904 €</b>	<b>285 845 €</b>	<b>235 367 €</b>

DRH-G DSD

Mars 2021

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB

## Budget Global Prévisionnel 2021-2023

Version projet

	2021	2022	2023	Sur la durée de l'accord	
Plan d'embauche	40 000 €	40 000 €	40 000 €	120 000 €	20%
Plan insertion et de formation	30 000 €	30 000 €	30 000 €	90 000 €	15%
Plan de maintien et mutations technologiques	80 000 €	80 000 €	80 000 €	240 000 €	40%
Relations avec le secteur adapté/protégé	25 000 €	25 000 €	25 000 €	75 000 €	13%
Communication / Sensibilisation	25 000 €	25 000 €	25 000 €	75 000 €	13%
<b>Budget total</b>	<b>200 000 €</b>	<b>200 000 €</b>	<b>200 000 €</b>	<b>600 000 €</b>	

Version projet

# 8

## Politique Handicap

DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

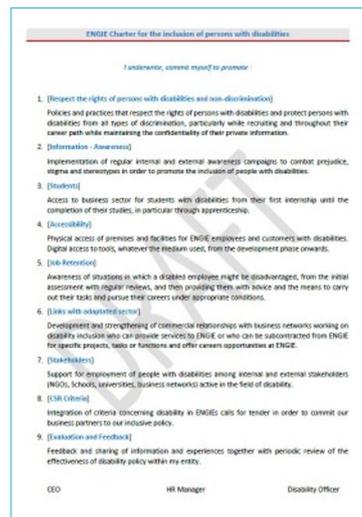
DS  
AB

DS  
JSB

## Projet de Comité Handicap

- ENGIE s'est engagé aux côtés d'une centaine d'entreprises en signant le **Manifeste** pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique" fin 2019
- Ce manifeste a été décliné sous la forme d'une **Charte Handicap ENGIE** (Cf. diapo suivante)
- Ce Comité illustrera concrètement l'engagement du Top Management pour suivre et piloter la Politique Handicap et en faire un vecteur d'inclusion
- Principes :
  - Instance dédiée uniquement au suivi de la Politique Handicap du Groupe ENGIE
  - Réunion de 2 heures : tableau de bord (recrutement, achats, maintien, formation,..), mise en place de la Charte, REX, bonnes pratiques, benchmark interne et externe,...
  - Deux réunions par an : périmètre France et hors France
  - Un membre du COMEX comme Président
  - Participation obligatoire des DRH

## Charte Handicap ENGIE



DS  
PS

DS  
LP

DS  
LB

DS  
AB

DS  
JSB